

GIUSEPPE CASSANO - STEFANIA LOPATRIELLO

IL TELELAVORO: PROFILI GIURIDICI E SOCIOLOGICI

SOMMARIO: 1. Premessa. — 2. Profili sociologici. — 2.1. Automazione, orientamento al mercato e globalizzazione. — 2.1.a. La polarizzazione dei posti di lavoro. — 2.1.b. Good e bad jobs. — 2.1.c. Nuova concezione dell'impresa e flessibilità. — 2.1.d. La società postindustriale e il telelavoro. — 2.2. Il telelavoro: un termine sociologico? — 2.3. Caratteristiche e limiti logici del telelavoro. — 2.4. Modalità e tipologie. — 2.4.a. L'ufficio satellite. — 2.4.b. La teleimpresa. — 2.4.c. Il lavoro mobile. — 2.4.d. Il centro di lavoro comunitario. — 2.4.e. Il telelavoro a domicilio. — 2.4.f. Il sistema diffuso di imprese. — 2.5. Gli effetti economici. — 2.5.a. La flessibilità. — 2.5.b. Sviluppo e recupero delle aree depresse. — 2.5.c. Contraccolpi su altri settori occupazionali. — 2.5.d. I costi. — 2.6. Gli effetti psicologici e sociali. — 2.6.a. Il pendolarismo. — 2.6.b. Recupero di categorie sfavorite o emarginate. — 2.6.c. Autogestione del tempo di lavoro. — 2.6.d. Il controllo. — 2.6.e. L'isolamento. — 2.7. Bacini potenziali di utenza. — 2.7.a. Dipendenti e professionisti. — 2.8. Le competenze richieste: un problema educativo. — 3. Profili giuridici. — 3.1. Le possibili qualificazioni giuridiche del telelavoro. — 3.1.a. Il telelavoro come attività d'impresa. — 3.1.b. Il telelavoro nell'ambito della disciplina del lavoro autonomo. — 3.1.c. Il telelavoro come oggetto di contratto di lavoro parasubordinato. — 3.1.d. Il telelavoro come oggetto di contratto subordinato ex art. 2094 c.c.. — 3.1.e. Il telelavoro come oggetto di contratto di lavoro subordinato a domicilio. — 3.2. L'incidenza del telelavoro sulla tradizionale nozione di subordinazione. — 3.3. Il telelavoro e la crisi dei tradizionali criteri di distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato. — 3.4. La proposta di un *tertium genus*: il lavoro coordinato. — 3.5. Ipotesi applicative, problemi rilevanti e compatibilità con la disciplina pregressa: ossia, ... i diritti della personalità del telelavoratore. — 3.5.a. Il diritto alla riservatezza e l'esercizio del potere direttivo e di controllo. — 3.5.b. ...segue: l'analisi dell'art. 4 L. 300/1970. — 3.5.c. ...segue: l'applicabilità dell'art. 4 L. 300/1970 al telelavoro. — 3.6. La tutela del diritto alla salute del telelavoratore. — 3.6.a ... segue: la tutela della salute del telelavoratore a domicilio. — 5. Conclusioni.

1. PREMessa.

Il telelavoro è una nuova forma di esecuzione dell'attività lavorativa caratterizzata dallo svolgimento di un lavoro a distanza attraverso l'impiego intensivo, ma non esclusivo, di tecnologie dell'informazione¹ e

¹ Si intendono per tecnologie dell'informazione i sistemi *hardwares* e *softwa-*

della comunicazione² 3. Una delle poche definizioni ufficiali di telelavoro è quella data, nel 1990, dall'Ufficio Internazionale del lavoro che lo definisce come « una forma di lavoro effettuata in un luogo distante dagli uffici e che implica l'adozione di una nuova tecnologia, che permette la separazione e facilita le comunicazioni »⁴. Un'altra interessante definizione è quella proposta dalla dottrina giuridica tedesca che si è basata su dati quantitativi, identificando la figura qualora più del 50% dell'orario di lavoro venga svolto davanti al videoterminale⁵. La molteplicità delle definizioni di telelavoro indica la difficoltà di qualificare e circoscrivere un fenomeno affatto unitario. Infatti, fermi restando gli elementi essenziali dalla cui combinazione risulta caratterizzato, ovvero l'esecuzione a distanza della prestazione lavorativa e l'impiego degli elaboratori elettronici⁶, il telelavoro include nel suo ambito una molteplicità di forme di esecuzione dell'attività lavorativa, di tipologie e soluzioni organizzative.

Ad esempio, in relazione al tipo di collegamento che intercorre tra il computer terminale e il computer madre possono essere individuate tre tipologie: il telelavoro *off line* (in questo caso il telelavoratore elabora dati per proprio conto, senza alcun collegamento con il computer aziendale, sulla base di istruzioni predeterminate e con controllo successivo da parte dell'imprenditore al quale fa, poi, pervenire i risultati del proprio lavoro servendosi di supporti tradizionali quali la posta, l'invio di *floppy disk* o

res. I primi sono rappresentati dalle apparecchiature elettroniche che permettono le attività di immagazzinamento ed elaborazione dei dati. I secondi dai programmi informatici di gestione dei dati degli elaboratori elettronici.

² Si intendono per tecnologie della comunicazione quegli apparecchi che consentono di ricevere e trasmettere i dati; un esempio sono i *modems* che utilizzano per la trasmissione a distanza le normali reti telefoniche.

Gli strumenti minimi perché si possa fare del telelavoro sono: un computer, una stampante, un *fax*, una linea telefonica. Vedi ampiamente sul punto CARELLA e GENTILE, in SCARPITTI G.-ZINGARELLI D. (a cura di), *Il telelavoro. Teorie e applicazioni*, Milano, 1993, pag. 122 e ss. Sono, poi, in fase di sperimentazione sistemi come quelli del *groupware* che, combinando le funzionalità delle applicazioni informatiche con quelle delle reti telematiche e di telecomunicazione, sono in grado di trasmettere al tempo stesso dati, immagini e suoni.

³ Questa definizione è di CEPOLLARO G., *Presupposti e definizioni*, in SCARPITTI G.-ZINGARELLI D. (a cura di), *Il telelavoro. Teorie...*, cit., pag. 44, ed è stata elaborata a partire da alcune delle più efficaci definizioni proposte, cfr. DURAND J.P., *Il telelavoro*, in *Scienza Duemila*, n. 9, settembre 1983, pp. 17-21; DE LAVERGNE F., *Il telelavoro*, in *Irer-Progetto Milano, Tecno-*

logie e sviluppo urbano, Milano, 1985, pp. 129-159.

⁴ Tale definizione è in GAETA L., MANACORDA P., RIZZO R. (a cura di), *Il telelavoro: l'ufficio a distanza*, Roma, 1995, pag. 10.

⁵ GAUL, *Die rechtliche Ordnung der Bildschirm-Arbeitsplätze*, Stuttgart, 1984, pag. 116. Questa definizione trova un'indiretta conferma anche nella legislazione italiana in materia di sicurezza del lavoro la quale, pur occupandosi del lavoro svolto all'interno dell'azienda, si riferisce ad un lavoratore che utilizzi il videoterminale in modo sistematico per tutta la settimana e per almeno quattro ore consecutive giornaliere (art. 51, d. lgs. n. 626 del 1994).

⁶ Nel definire il telelavoro alcuni studiosi hanno attribuito importanza ora all'uno, ora all'altro degli elementi sopra evidenziati. Ad esempio, DE MASI D. *Aspetti psico sociali*, in AA.VV., *Il telelavoro nelle Banche e nelle Assicurazioni*, Roma, 1995, pag. 45, ritiene che non sia strettamente necessario il ricorso agli strumenti telematici essendo corretto definire telelavoro qualsiasi attività svolta a distanza, anche con il solo ausilio del telefono. Contra VENEZIANI B., *Nuove tecnologie e contratto di lavoro. Profili di diritto comparato*, in *Giorn. Dir. Lav.*, 1987, pag. 14, il quale definisce il telelavoro come quella forma di lavoro che utilizza la telecomunicazione e che può svolgersi sia all'interno che all'esterno dell'impresa.

la trasmissione telefonica); il telelavoro *one way* (in questo caso il collegamento tra il videoterminale esterno e il computer madre è molto semplice, nel senso che i dati affluiscono direttamente a quest'ultimo senza che però sia possibile un controllo diretto e un intervento immediato sul terminale esterno: si tratta di un collegamento *a senso unico*, come nel caso di una telescrivente altamente perfezionata); il telelavoro *on line* (il lavoratore opera su un videoterminale inserito in una rete di comunicazione elettronica che consente un dialogo interattivo fra i vari videotermini esterni e fra questi e il computer madre)⁷. Quest'ultima figura è senza dubbio quella che più di ogni altra tipizza il telelavoro, distinguendolo da tutte le altre forme di decentramento produttivo. Infatti, nel tipo di telelavoro *on line*, il telelavoratore, pur svolgendo la prestazione a distanza dalla sede centrale, può interagire in tempo reale con il resto dell'organizzazione aziendale e, conseguentemente, può rimanere immutata l'integrazione del lavoratore nell'impresa⁸.

Le soluzioni organizzative del telelavoro.

Dal punto di vista organizzativo, il telelavoro può essere svolto presso il *domicilio* del lavoratore; in *uffici satellite* (si tratta di uffici che un'impresa crea in aree geograficamente distanti dalla sede centrale. Le ragioni del decentramento possono essere diverse: quelle di localizzare gli uffici laddove sono minori i costi, creare una struttura più diffusa e capillare mediante l'apertura di filiali in nuove aree di penetrazione, rispondere più prontamente alle sollecitazioni del mercato mediante un raccordo funzionale fra domanda locale e offerta e, infine, collocare gli uffici in zone più prossime alle abitazioni dei lavoratori); in *centri comunitari* (sono centri di lavoro utilizzati da più utenti, dipendenti di diverse aziende, liberi professionisti, etc., che non sono in grado di acquistare da soli le attrezzature necessarie. Essi si distinguono in centri di quartiere o periferici, collocati in zone residenziali, centri metropolitani che fungono da strutture di sostegno per liberi professionisti o piccole aziende, centri regionali che hanno lo scopo di promuovere lo sviluppo locale); in *sistemi aziendali distribuiti* (è una forma di telelavoro che si realizza tra più unità produttive coinvolte nella produzione di uno stesso bene o nell'erogazione di uno stesso servizio e collegate tra loro attraverso una rete telematica. Le unità possono appartenere ad una stessa impresa o essere indipendenti, ma operanti nello stesso settore. Lo scopo è quello di conseguire particolari economie di scala e, contemporaneamente, garantire l'efficienza e la flessibilità proprie delle imprese di piccole dimensioni); in *impresе di lavoro a distanza o teleimpresе* (si tratta di un'impresa che organizza l'erogazione di servizi a distanza, su una base remota rispetto ai clienti, utilizzando impiegati che lavorano nelle proprie zone di residenza e le tecnologie necessarie al collegamento operativo tra le varie postazioni di lavoro, la sede centrale e la sede dei clienti); infine, presso *postazioni mobili* (tale soluzione organizzativa è caratterizzata dalla continua variabilità dei luoghi di espletamento

⁷ Sulla distinzione tra le tre tipologie di telelavoro, vedi GAETA L., *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli 1993, pag. 70.

⁸ PIZZI P., *Telelavoro: prime esperienze applicative nella contrattazione collettiva italiana*, in *Dir. Lav.*, n. 2, 1996, pag. 170.

della prestazione, in relazione alle esigenze particolari dell'attività lavorativa)⁹¹⁰¹¹.

Le attività lavorative interessate da applicazioni di telelavoro.

Le attività lavorative che possono essere svolte mediante il telelavoro sono quelle che contemplan la produzione e/o l'elaborazione di dati, informazioni, testi e simboli, nelle quali tanto l'*input* (dati) che l'*output* (risultati) possono essere veicolati e supportati dalle moderne tecnologie informatiche e telematiche¹². Il settore nel quale può essere più facilmente introdotto il telelavoro è, dunque, il terziario ed in particolare il terziario avanzato. I requisiti richiesti per il decentramento di attività e mansioni mediante il telelavoro sono: la possibilità di segmentare i compiti da svolgere, distribuendoli su una rete di terminali, e di coordinarli a distanza; la facilità di controllo e valutazione dell'attività per risultati; la prevalenza di procedure definite, semplici e ripetitive e, infine, la possibilità di svolgere l'attività in piena autonomia, al di fuori di procedure prestabilite e codificate. Di conseguenza, i compiti che maggiormente si prestano ad essere eseguiti a distanza mediante le tecnologie informatiche e telematiche sono, da una parte, quelli esecutivi e spersonalizzati, a basso contenuto profes-

⁹ Il *telelavoratore mobile*, suggestivamente definito da GAETA, in GAETA L., MANACORDA P., RIZZO R., (a cura di), *Telelavoro: l'ufficio...*, cit., pag. 45, *telelavoratore argonauta*, si serve di apparecchiature elettroniche portatili.

¹⁰ Un'altra particolare tipologia di *telelavoro* è il cd. *telelavoro offshore*, caratterizzato dal fatto che la *teleprestazione* viene svolta in un Paese diverso da quello della società madre. Le ragioni che spiegano la nascita di questo fenomeno sono: l'aumento dei costi nazionali, la possibilità di assumere manodopera a costi bassissimi nei Paesi in via di sviluppo e la possibilità di essere operativi 24 ore su 24, sfruttando la differenza dei fusi orari, cfr. GAETA L., MANACORDA P., RIZZO R. (a cura di), *Telelavoro: l'ufficio...*, cit. pag. 12.

¹¹ Tali soluzioni organizzative sono state indicate da HOLT R. ed STERN E. La particolarità di questa classificazione è di essere più conforme ad una definizione allargata di *telelavoro*, che tiene conto non solo della relazione di distanza tra *telelavoratore-datore* di lavoro, ma anche di quella *telelavoratore-cliente*, cfr. Association d'Etude de l'Aide pour le Developement Rural, Empirica, The Tavistok Institute of Human Relations, *Distance Working Projects in the Federal Republic of Germany, France and the United Kingdom*, Fast/Telework Study Programme, Working Paper n 2, 1986, pag. 20.

¹² Le aree maggiormente interessate da applicazioni di *telelavoro* sono: informazione (archiviazione dati, elaborazione dati ed informazioni, ricerche bibliografiche,

data entry, data e word processing); comunicazione (promozione ed immagine aziendale); management e consulenza (studi ed analisi, preparazione di documenti, consulenze tecniche, *marketing*); lavoro d'ufficio (segreteria, dattilografia ed elaborazione di testi, gestione di archivi, operazioni contabili); manutenzione e controllo in genere (in particolare assistenza *hardware e software*); vendita e distribuzione (vendite per corrispondenza, gestione scorte, informazioni ai clienti); editoria (redazione testi, attività giornalistiche in genere, traduzioni, correzione testi); professioni tecniche (grafica, progettazione architettonica); studio e ricerca (reperimento ed elaborazione dati, analisi e studi di fattibilità), cfr. SCARPITTI G.-ZINGARELLI D. (a cura di), *Il telelavoro: teorie ed applicazioni*, cit., pp. 327 e ss. Altri settori privilegiati sono quelli assicurativo e bancario, data la natura fortemente immateriale degli oggetti trattati e l'avanzato stato di automazione raggiunto in questi settori. Nel campo creditizio, vincoli all'applicazione di forme di *telelavoro* possono derivare dalla difficoltà di assicurare la segretezza e la sicurezza delle informazioni e di verificare l'identità del cliente, allorché l'attività venga prestata al di fuori dell'azienda; per un'ampia indagine sulla *telelavorabilità* delle attività bancarie e assicurative, vedi LUMINARI P.A., *Le implicazioni organizzative nel settore bancario* e POLITEO B., *Le implicazioni organizzative nel settore assicurativo*, in AA.VV., *Telelavoro nelle banche e nelle assicurazioni*, cit., pag. 85 e ss.

nale e, dall'altra, quelli ad elevato contenuto professionale, creativi e autonomamente gestibili¹³.

Le possibilità di introduzione del telelavoro nell'ambito delle attività d'ufficio, le quali necessitano di una continua e diretta interazione con le attività dirigenziali e gestionali cui fanno da supporto sono, invece, minori. Mentre, per queste ultime può agire da freno ad una ipotesi di decentramento mediante il telelavoro il sistema delle responsabilità ed il tipo di *performance* atteso. Per questi ruoli può essere più realistico pensare ad un ricorso a soluzioni temporanee di telelavoro per l'espletamento di particolari compiti, come la realizzazione di uno studio o la presentazione di un rapporto¹⁴.

Il telelavoro: un inventario di questioni.

I vantaggi e gli svantaggi derivanti dall'introduzione di forme di telelavoro, vanno differenziati rispetto ai principali soggetti coinvolti: l'impresa, il lavoratore, la collettività.

Dal punto di vista delle imprese, il telelavoro offre principalmente l'opportunità di aumentare la produttività e l'efficienza, ridurre le spese di gestione (soprattutto quelle relative all'acquisto o all'affitto dei locali aziendali), conseguire una maggiore flessibilità operativa e, infine, ridurre il *turn over* del personale, trattenendo i dipendenti che, per motivi oggettivi (trasferimento dell'azienda) o soggettivi, non possono più rimanere in azienda.

A fronte di questi benefici non mancano, però, i costi che le imprese devono sopportare per la delocalizzazione degli uffici, quali le spese (ancora elevate) degli investimenti in sistemi *hardware* e *software* ed in corsi di formazione. A ciò si aggiunge il timore che l'isolamento, cui il telelavoro costringe i lavoratori remotizzati, possa comportare una ridotta identificazione del dipendente con l'azienda, con possibili effetti negativi non solo sulla sua produttività, ma, addirittura, sulla sua fedeltà nei confronti dell'azienda stessa.

Dal punto di vista dei lavoratori, il telelavoro offre benefici legati innanzitutto alla possibilità di gestire in modo più flessibile i tempi di lavoro, scegliendo con maggiore libertà i ritmi e i luoghi di lavoro, e di disporre di maggiore tempo libero, grazie all'eliminazione o riduzione dei tempi impiegati per raggiungere il posto di lavoro. Il telelavoro svolto presso l'abitazione del lavoratore consente, inoltre, una maggiore presenza nell'ambito familiare.

Tra i possibili svantaggi derivanti dal telelavoro, quello maggiore per il lavoratore è l'isolamento; infatti, prestare l'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali e, per di più, mediante strumenti che possono concorrere ad aumentare il senso di alienazione, può voler dire la perdita dei contatti sia professionali che umani. La mancanza di un vero e proprio ambiente di lavoro può riflettersi negativamente sulla crescita professionale

¹³ Al primo gruppo appartengono attività come il *data entry*, il *data e word processing*, la raccolta di ordini e prenotazioni, la fornitura di informazioni via telefono, la gestione di archivi, al secondo le attività di ricerca, il giornalismo, lo sviluppo

o la programmazione *software*, la vendita o il contatto con i clienti.

¹⁴ CEPOLLARO G., *Dal lavoro distante al lavoro a distanza: verso il telelavoro*, in *Innos, Innovazione e sviluppo*, n. 2, febbraio 1988, pag. 8.

del lavoratore, sullo scambio di esperienze, sulla costruzione, più in generale, delle relazioni professionali¹⁵.

Complessivamente positivo è l'impatto che il telelavoro ha sul sistema sociale e sulla collettività. Gli effetti positivi più apprezzabili sono quelli di una minore congestione del traffico, di un minore investimento in infrastrutture e attrezzature di trasporto pubblico, di una maggiore razionalizzazione dell'assetto territoriale e, infine, della possibilità di sviluppo delle zone rurali e depresse. A questo punto, però, è opportuno offrire un quadro più dettagliato di come i mutamenti del lavoro, attraverso l'informatica, abbiano influito sul sistema sociale.

2. PROFILI SOCIOLOGICI¹⁶.

2.1. AUTOMAZIONE, ORIENTAMENTO AL MERCATO E GLOBALIZZAZIONE.

I mutamenti profondi, strutturali, che sono alla base di quella che molti chiamano *società postindustriale*, sono principalmente tre: l'automazione, l'orientamento al mercato e la globalizzazione.

Per quanto riguarda l'automazione, si tratta di un fenomeno ben noto a chiunque. L'automazione e l'informatica hanno infatti aperto delle possibilità che, fino a pochi decenni fa, erano inimmaginabili. Oggi per realizzare una determinata quantità di prodotto serve una manodopera molto più ridotta che nel passato, visto che il lavoro di diversi operai può essere svolto (a parità di risultati) da una singola macchina.

Ma, come sottolinea Frey, a caratterizzare il mutamento delle attività produttive « sono più innovazioni di prodotto che innovazioni di processo: introducono, cioè, prodotti qualitativamente diversi e nuovi prodotti più che modificare i modi di produrre »¹⁷. I cittadini della società contemporanea, superata abbondantemente la fase dell'omologazione e dell'imitazione, ricercano ormai una loro identità nei beni che acquistano: la individualizzazione dei consumi, dunque, sembra segnare la nostra epoca, imponendo un generale ripensamento delle strategie produttive delle grandi industrie. « Con il postfordismo... le aziende che fanno uso della tecnologia dell'informazione tendono a entrare meno in competizione l'una con l'altra per produrre lo stesso genere di merce e si concentrano, invece, sul *design* e sull'innovazione del prodotto, rispondendo in maniera flessibile alle fluttuazioni della domanda e indirizzando i prodotti a settori particolari

¹⁵ Il problema dell'isolamento può essere risolto ricorrendo a soluzioni organizzative miste che prevedano, cioè, l'esecuzione a distanza della prestazione lavorativa per non più di 2/3 giorni alla settimana, svolgendo nell'ufficio tradizionale il resto del proprio lavoro. Con opzioni di questo tipo avrebbero, però, minore incidenza le motivazioni legate alla riduzione dei costi degli spazi destinati ad uffici nelle aree urbane. Nell'ipotesi di *telelavoro full-time* si

tratterebbe, comunque, di assicurare al lavoratore periodiche visite in azienda, per scambi e contatti con colleghi e superiori.

¹⁶ Per un'impostazione del tutto simile, ma per ulteriori spunti, cfr. G. CASSANO-P. POLIDORO, *Il telelavoro*, in corso di pubblicazione.

¹⁷ L. FREY, « Prospettive del mercato del lavoro in Europa », in F. Avallone, ed., *La metamorfosi del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1995, pag. 13.

del mercato»¹⁸. Le nuove aziende sarebbero ormai *orientate al mercato*, cioè fortemente interessate a comprendere quale tipo di prodotto viene richiesto dai consumatori e disposte a soddisfare in ogni modo questa domanda. La qualità dei beni prodotti, in una società in cui gran parte della popolazione ha effettivamente raggiunto un certo livello di benessere, ha assunto un'importanza sempre maggiore rispetto al prezzo.

La rivoluzione telematica, il progressivo abbattimento delle barriere doganali ed altri fattori hanno poi determinato una *globalizzazione* degli scambi di prodotti, capitali e lavoro: l'economia ha cioè raggiunto una dimensione realmente mondiale, scavalcando le frontiere e dando vita ad aziende che hanno interessi multinazionali.

2.1.a. La polarizzazione dei posti di lavoro. — Gli effetti che questi fenomeni hanno sul mondo del lavoro sono notevoli. Da molti anni si parla, infatti, di « polarizzazione » del mondo del lavoro: tenderebbero cioè ad aumentare sia i lavoratori molto preparati e professionalizzati (che, spesso, corrispondono ai laureati) sia quelli scarsamente specializzati (cioè gli operai che svolgono compiti facili e che non richiedono una particolare preparazione)¹⁹. L'automazione, cambiando continuamente « le regole del gioco », ha fatto sì che molti lavoratori che venivano precedentemente considerati come specializzati siano stati, per così dire, superati dai tempi: la loro specialità è stata sostituita da una macchina e, di conseguenza, sono stati « dequalificati », cioè destinati ad un ruolo più semplice (e spesso meno pagato) di quello che ricoprivano in passato. Ciò ha accresciuto il numero di coloro che hanno una posizione lavorativa meno elevata (che rappresenterebbero il polo inferiore) e che, però, vivono una situazione certo non più felice: l'automazione, infatti, brucia anche molti dei loro posti di lavoro, e molti altri vengono distrutti dal trasferimento all'estero delle linee produttive, dovuto alla globalizzazione.

2.1.b. Good e bad jobs. — Direttamente connessa a questo problema, fortemente sentito anche nel settore dei servizi in crescente espansione (*terziarizzazione*), è la discussione sulla qualità del lavoro. La distinzione fra *good* e *bad jobs* ormai da tempo non è più determinata semplicemente dal livello di retribuzione. Da diversi anni psicologi e sociologi hanno messo in evidenza come la percezione di un lavoro come « buono » o « cattivo » dipenda anche da altri fattori, come la soddisfazione personale, il prestigio sociale, la valorizzazione delle capacità personali. Secondo L. Gallino un lavoro buono si riconoscerebbe per i valori positivi che assicura su quattro diverse dimensioni: la dimensione *ergonomica* (bisogni psicofisici dell'uomo al lavoro), la *complessità* (bisogno di impiego nelle difficoltà, di creatività e di cumolazione dell'esperienza), l'*autonomia* (bisogno di stabilire con una certa discrezionalità le condizioni del proprio lavoro),

¹⁸ D. FORGACS, *L'industrializzazione della cultura italiana*, Il Mulino, Bologna, 1992, pag. 267.

¹⁹ Sul problema della polarizzazione cfr. L. FREY, *Il lavoro nei servizi verso il secolo XXI*, Franco Angeli, Milano, 1997. Per quanto riguarda l'importanza crescente che sta assumendo la preparazione professionale nel mondo del lavoro, due testi

di riferimento sono G.P. PRANDSTRALLER, *Le nuove professioni nel terziario*, Franco Angeli, Milano, 1994, soprattutto nella prima parte, e F. BUTERA, *Dalle occupazioni industriali alle nuove professioni*, Franco Angeli, Milano, 1992. Un testo fondamentale sulla società post-industriale è invece A. GORZ, *Metamorfosi del lavoro*, Bollati Boringhieri, 1990.

il controllo (bisogno di controllare le condizioni generali in cui il proprio lavoro si inquadra)²⁰. Del problema si è interessato, fra gli altri, anche Chiesi, fornendo alcuni strumenti d'indagine utili per rilevare il grado di soddisfazione dei lavoratori²¹.

2.1.c. Nuova concezione dell'impresa e flessibilità. — L'orientamento al mercato, poi, ha causato altre interessanti mutamenti nel settore industriale (e, come vedremo, anche di quello dei servizi). Frey, infatti, afferma che la nuova fase che stiamo vivendo « tende ad essere sempre più caratterizzata da innovazioni organizzative integrate con le incessanti innovazioni tecnologiche, nell'ambito di "nuove tecnologie in senso lato" in cui i mutamenti degli schemi organizzativi avrebbero un ruolo decisivo »²². I gusti dei consumatori di oggi si evolvono molto più rapidamente che nel passato, l'innovazione tecnologica procede più rapidamente, è richiesta, insomma, una grande capacità di adattamento: le aziende che non si sanno continuamente rinnovare per stare al passo con i tempi corrono il rischio di un rapido fallimento. « In termini di struttura generale oggi il sistema produttivo delle imprese non si fonda più sulla sequenza materie prime-materiali-semilavorati-componenti-assemblaggio-magazzino-vendita, con servizi (manutenzioni, acquisti, ricerca, ecc.) che rappresentano input collaterali; esso ha il suo cuore in progettazione, ricerca, marketing, assemblaggio e vendita, con input laterali che comprendono, con i servizi, la stessa produzione, che può essere quindi fisicamente distaccata e decentrata. L'integrazione fisica è sempre meno necessaria, mentre quella gestionale è garantita da reti telematiche e computer »²³. La flessibilità delle aziende consente loro di adattarsi alle esigenze momentanee del mercato e anche alle situazioni più imprevedute. « Attenzione per l'indeterminato, l'imprevisto, l'incerto significa pure che gli aspetti non ripetitivi e codificati, non di ordinaria amministrazione, diventano assai più importanti per il successo dell'impresa, evitando così i rischi dovuti al cambiamento dell'ambiente esterno »²⁴. Ma per fare questo è necessario abbandonare le gerarchie rigide delle mastodontiche industrie di tipo fordista e puntare tutto su una organizzazione molto più malleabile, multiforme e in continuo riassetto.

2.1.d. La società postindustriale e il telelavoro. — Queste novità non possono non far pensare ad un nuovo tipo di società, che si reggerà su valori differenti da quelli che hanno caratterizzato il mondo taylor-fordista. De Masi, che è stato uno dei primi ad usare questo termine, intende per società postindustriale « un tipo di società in cui al centro non c'è più la produzione manifatturiera di beni materiali in grande serie, ma c'è la produzione, non manifatturiera ma intellettuale, di beni materiali in grandi serie, di informazioni, di valori, di simboli, di estetica...La società post-industriale è una società in cui, al posto dei valori dei quali si è parlato prima — standardizzazione, specializzazione, ecc. — subentrano altri valori,

²⁰ L. GALLINO, « Informatica, trasformazioni del lavoro e qualità del lavoro », in LA ROSA M., (a cura di), *Il lavoro che cambia*, Franco Angeli, Milano, 1985, 185.

²¹ A.M. CHIESI, *Lavori e professioni*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1997, cap. 8.

²² L. FREY, *Il lavoro nei servizi verso il secolo XXI*, op. cit., pag. 63.

²³ G. LANZAVECCHIA, *Il lavoro di domani*, Ediesse, Roma, 1996, pagg. 79-80.

²⁴ Ivi, pag. 81.

estremamente più esaltanti»²⁵. Una fra tutti, l'*intellettualizzazione*, cioè la progressiva diminuzione dell'importanza, nella sfera lavorativa, dell'attività manuale, in linea anche con quanto Lanzavecchia dice parlando del fenomeno della *dematerializzazione*²⁶. Le tecnologie informatiche, infatti, realizzano un mondo in cui il dato materiale si vede sostituito, in molte occasioni, da informazioni, simulacri elettronici e virtuali, prodotti intangibili. Il telelavoro si colloca proprio in questo ambito, rappresentando forse meglio di qualsiasi altro fenomeno lo « spirito » del postindustriale. La possibilità di lavorare a distanza grazie a tecnologie telematiche, infatti, significa il superamento dell'unità di tempo e di luogo su cui si basava il modello taylorista, la fine di un tipo di organizzazione che obbligava i lavoratori a concentrarsi tutti nello stesso luogo e nello stesso momento, seguendo procedure predefinite e avendo ben poco spazio per l'autogestione.

2.2. IL TELELAVORO: UN TERMINE SOCIOLOGICO?

« Ho coniato il termine telelavoro circa 23 anni fa. Prima di cominciare a occuparmi di questo campo ero un esperto di missilistica: progettavo veicoli spaziali per la NASA e per il settore militare degli Stati Uniti, e avrei voluto adattare tutta questa tecnologia al mondo reale, il mondo in cui si vive e si lavora. Un giorno un urbanista mi disse: "Voi che mandate l'uomo sulla luna, non potete fare qualcosa per il traffico?" Fu così che cominciai a pensarci. In effetti, se consideravo come si viveva, vedevo che ci si comportava un po' come se si fosse ancora stati nel pieno della rivoluzione industriale, cioè dovendo andare a lavorare in fabbrica ogni giorno. Ma sempre più spesso la fabbrica era una fabbrica informatica, in cui venivano spostate informazioni, invece che dadi, bulloni e parti da assemblare come in una linea di produzione di massa. Il lavoro consisteva soprattutto nel comunicare l'uno con l'altro, faccia a faccia o al telefono o, sempre più, con il computer. La domanda a quel punto era ovvia: "Perché si deve raggiungere un certo luogo per fare queste cose?" Abbiamo tenuto presente proprio questa idea generale, supponendo di sostituire le strade con i fili del telefono... Dovevo trovare un nome per questo nuovo fenomeno, e vennero fuori due parole. Una, *tependolarismo*, poneva l'accento sullo spostamento quotidiano per andare al lavoro, l'altra, il telelavoro, era questo termine più ampio, che include anche il *tependolarismo* e forme come il lavoro svolto insieme a persone che non si trovano nella stessa città, ma magari sono all'altro capo della terra: il termine telelavoro esprime un concetto molto più ampio »²⁷.

Chi parla è Jack Nilles, il padre del termine telelavoro e uno dei primi ad essersi impegnato, sin dagli inizi degli anni '70, in questo settore. È una testimonianza particolarmente interessante: nella sua semplicità, infatti,

²⁵ D. DE MASI, « Il lavoro nella società post-industriale », in Avallone, op. cit., pag. 33.

²⁶ G. LANZAVECCHIA, op. cit., cap. 4.

²⁷ J. NILLES, « Esperienze di telelavoro », intervista rilasciata a « Mediamente »,

testo consultabile sul sito Internet della trasmissione. I termini *tependolarismo* e *telelavoro* corrispondono, rispettivamente alle parole inglesi *telecommuting* e *telework*.

non ci aiuta certo a far luce su tutti gli effetti sociali (positivi o negativi) che l'applicazione su vasta scala del telelavoro potrebbe avere, ma può darci un'idea abbastanza chiara su quale fosse il clima culturale e scientifico degli anni in cui incominciò a nascere un'idea di questo tipo, a quali sentite esigenze andasse incontro, quali sogni cercasse di realizzare una volta per tutte.

Da quando, nel 1973, Nilles conìò questa nuova parola, che lasciava intravedere orizzonti nuovi e fantascientifici per il mondo del lavoro, di telelavoro si è parlato molto, si sono fatte numerose indagini, sono stati realizzati diversi progetti (non solo sperimentali), e così il termine è andato ad indicare un insieme sempre più vasto e indefinito di attività. Ciononostante le definizioni date da esperti, consulenti o, semplicemente, da chi più è interessato da questa nuova possibilità (i lavoratori) sono abbastanza concordi²⁸.

2.3. CARATTERISTICHE E LIMITI LOGICI DEL TELELAVORO.

Ciò che rende possibile il telelavoro è l'applicazione delle sempre più potenti tecnologie telematiche. *Telematica*, come molti sanno, è un termine coniato per la prima volta in ambito francese per indicare la progressiva fusione fra telecomunicazioni e informatica. Il semplice trattamento elettronico dell'informazione svolto da un singolo elaboratore (di dimensioni variabili da quelle di un semplice Pc a quelle di un grande *mainframe*) sarebbe forse ben poco interessante se non ci fosse la possibilità di trasferire gli importantissimi dati o programmi ottenuti: le memorie di massa possono ovviare a questo problema, ma richiedono comunque che vi sia un trasporto di un oggetto fisico (il dischetto, ad esempio) da un punto ad un altro punto. Posso cioè salvare i miei dati su un floppy, ma per caricarli su un altro computer che si trova a 100km di distanza sarò costretto a percorrere tutti e cento questi chilometri! La risposta a questo problema è stata molto semplice: è bastato collegare attraverso dei cavi (per lo più telefonici) due o più computer fra di loro per poterli permettere di trasmettere a grandi distanze dati di qualsiasi tipo, trasformati in impulsi elettronici che viaggiano alla velocità della luce.

Ciò che, da un secolo a questa parte, ha sempre distinto il telefono dai mezzi di comunicazione di massa è stata proprio la capacità, da parte del tradizionale doppino di rame prima e delle recenti fibre ottiche dopo, di essere attraversato in due direzioni, permettendo di realizzare un rapporto comunicativo perfettamente simmetrico (almeno potenzialmente). La telematica, dunque, porta con sé le due caratteristiche fondamentali e rivoluzionarie (almeno per il mondo delle macchine) dell'*interattività* e della *bidirezionalità*²⁹. Il modello comunicativo di riferimento è quello ormai classico di Shannon e Weaver (1949)³⁰: attraverso i collega-

²⁸ Vedi par. 1

²⁹ Su questi argomenti, cfr. G. BETTE-
TINI e FAUSTO COLOMBO, *Le nuove tecnologie
della comunicazione*, Bompiani, Milano,
1993, pagg. 170-201.

³⁰ C. SHANNON e W. WEAVER, *The ma-
thematical theory of communication*, Uni-
versity of Illinois Press, Urbana, 1949.

menti fra computer i segnali passano da un apparato emittente ad un apparato ricevente che li decodifica. È inutile, in questa sede, dilungarsi sul fatto che tutto ciò è reso possibile grazie soprattutto all'uso della tecnologia digitale, cioè alla trasformazione di ogni tipo di informazione (anche analogica) in pacchetti discreti di impulsi elettrici (0 o 1), che consentono una più precisa e veloce trasmissione (oltre che l'elaborazione vera e propria). L'unica cosa che si deve realmente tener presente è che, grazie ad un computer, ad un apposito *software* e ad un collegamento con una rete di trasmissione dati³¹, è possibile svolgere a distanza tutte le normali attività che possono essere gestite attraverso l'informatica³².

Ciò che quindi rappresenta realmente la novità dell'esperienza telelavorativa è l'applicazione piena e, diremmo, coerente fino in fondo delle possibilità messe a disposizione dalla telematica e dalla tecnologia delle reti. Un pulviscolo di singoli posti lavorativi, che danno origine ad una unità, ad un'impresa, solo nello spazio virtuale dei collegamenti telefonici, senza cioè corrispondere, nel mondo reale, a qualcosa di tangibile, di materiale: una sede, una serie di edifici, ecc.

È per questo motivo che, ricorda Cepollaro, « pur rientrando nella più generale tendenza alla delocalizzazione di attività e funzioni — soprattutto terziarie — nello spazio, il fenomeno del telelavoro va tenuto distinto dalle forme classiche e consuete del decentramento... esso non si risolve nella mera dislocazione territoriale di unità che mantengono una loro autonomia organizzativa, ma comporta una destrutturazione dei tradizionali luoghi di lavoro mediante la dislocazione remota dei singoli posti di lavoro. È il posto di lavoro, dunque, che si allontana dall'ufficio — o anche dalla fabbrica — per ricollocarsi in prossimità della residenza o nella stessa abitazione del lavoratore »³³.

Continuando, Cepollaro elenca quattro elementi che ritiene caratterizzanti di questa forma di lavoro:

— la *distanza* tra i soggetti implicati nel rapporto (lavoratori, datori di lavoro, clienti), che agiscono in uno spazio tecnicamente ma non fisicamente ravvicinato;

— l'*interdipendenza* funzionale tra i soggetti, che dilata il contesto organizzativo oltre il perimetro fisico degli ambiti tradizionali;

— l'*interconnessione* operativa, resa possibile dall'impiego delle tecnologie, che consente tanto l'autonomia di chi lavora a distanza che il rapporto con i referenti del proprio lavoro;

³¹ La rete di trasmissione può essere pubblica (cioè accessibile a chiunque) o privata (cioè dedicata a degli utenti predefiniti). Attualmente molti collegamenti vengono effettuati attraverso la tradizionale rete telefonica in doppino di rame, ma già da qualche anno è iniziata l'installazione di linee che utilizzano tecnologie di trasmissione numerica (come la ISDN) o, almeno in parte, cavi in fibra ottica.

³² Senza considerare, poi, le straordinarie possibilità messe a disposizione dalle teleconferenze. Si tratta di sistemi software

e hardware che permettono la trasmissione istantanea a distanza di suoni e immagini, come se si trattasse di un videotelefono (ma con l'aggiunta di una serie di operazioni tipiche del computer). In questo modo, ad esempio, è possibile riunire il consiglio d'amministrazione di un'azienda senza la necessità che i membri che partecipano alla discussione siano fisicamente presenti sul luogo.

³³ G. CEPOLLARO, « Presupposti e definizioni », op. cit., pag. 44.

— la *flessibilità* nelle modalità di erogazione, nelle forme di impiego e nelle pratiche di gestione del lavoro.

L'insistere contemporaneamente su aspetti apparentemente contrastanti come distanza e interdipendenza o interconnessione, può darci chiaramente l'idea della vera e propria rivoluzione introdotta dallo sviluppo su vasta scala delle tecnologie telematiche. Le distanze fisiche vengono infatti superate non più attraverso mezzi di trasporto sempre più veloci, ma risolvendo il problema a monte: trasportando, cioè, un numero crescente di interazioni dal mondo reale a quello virtuale delle reti informatiche, creando uno spazio in cui, da postazioni remote e distanti anche migliaia di chilometri, gli utenti possano ricreare una « piazza elettronica » che permetta di interagire, scambiarsi idee o informazioni, ecc.

Ciò mette ben in evidenza, però, anche quali siano i limiti logici del telelavoro. Quelle che seguono sembreranno delle precisazioni inutili, scontate, ma forse non lo sono. Chi frequenta i testi di studiosi di informatica e telematica, chi si appassiona a queste tematiche e agli effetti notevoli che potrebbero avere sulla dimensione umana del futuro, non può non sentirsi attratto da espressioni come « virtuale », « piazza elettronica », « reti informatiche ». Il mondo dei computer è affollato di « guru » che, com'è nella loro natura, si fanno portavoce di affascinanti ed estremistiche visioni (apocalittiche o integrate, indifferentemente) di un mondo futuro in cui tutto passerà attraverso i cavi delle reti. È bene leggere anche in questa luce ciò che stiamo per dire e che, forse proprio perché troppo banale, viene spesso dimenticato. Il telelavoro, infatti, essendo una tecnologia telematica può risolvere solamente i problemi relativi ad un aspetto del lavoro: lo scambio delle informazioni. È vero che questo campo sta assumendo sempre più rilevanza e che il mondo economico del 2000, ormai in gran parte terziarizzato, si baserà principalmente proprio su questo tipo di attività. Ma è d'altra parte impossibile non ricordare come le attività « produttive » (nel senso più tradizionale, materiale, antiquato del termine) non potranno non rimanere piena competenza del mondo reale. Le reti telematiche sono fatte per trasmettere da un punto all'altro dei segnali di diversa natura: elettronici, ottici, ecc. Quello che noi facciamo quando, per esempio, siamo connessi ad Internet è semplicemente prendere delle informazioni (dati, testi, immagini, ecc.), trasformarli in impulsi elettrici e trasmetterli, in modo che dall'altra parte del filo, sullo schermo di un computer distante anche migliaia di chilometri, appaia quello che sto vedendo io. Ma tutto finisce qui (scusate la minimalizzazione) e il superamento delle barriere spaziali avviene solo per elementi incorporali, intangibili, come sono appunto le informazioni. Gli oggetti concreti, le « cose », rimangono indissolubilmente ancorate al mondo reale e per loro l'idea di uno « spazio virtuale » è più estranea di quanto non debba sembrare ad un cammello quella di passare per la cruna di un ago. Molti studiosi si dividono fra chi sostiene le teorie di Nicolas Negroponte³⁴, secondo cui « il bit è l'informazione » e « il passaggio dal mondo degli atomi a quello dei bit è irrevocabile e non può essere fermato »³⁵, e chi, rimanendo più interessato alla so-

³⁴ Un vero e proprio best-seller che offre una sintesi del pensiero di questo autore è: N. NEGROPONTE, *Essere digitali*, Sperling & Kupfer, 1995.

³⁵ Da una conferenza tenuta in Italia per la Telecom, citato in F. COLOMBO, vedi nota seguente, pag. 92.

cietà « reale », ricorda, come l'italiano Furio Colombo, che è sempre pericoloso confondere il mezzo con il fine³⁶.

Insomma, possiamo usare il telelavoro per le fasi di ideazione, di organizzazione, di amministrazione, di marketing, in definitiva per tutto ciò che implichi un prodotto « intangibile », immateriale; ma la creazione del prodotto industriale, il suo assemblaggio, il suo trasporto dall'azienda al cliente rimarranno, con qualche rara eccezione, appannaggio del mondo fisico. Pur riorganizzata, ridimensionata, automatizzata la « linea di montaggio » rimane.

Sicuramente, in ogni caso, le attività destinate al telelavoro saranno quelle intrinsecamente più flessibili, cioè quelle che maggiormente si presteranno ad una riorganizzazione a seconda delle esigenze dell'azienda e, soprattutto, permetteranno a più persone di collaborare ad uno stesso progetto senza richiedere la loro presenza in uno stesso luogo nello stesso istante.

2.4. MODALITÀ E TIPOLOGIE.

Come l'oggetto dell'attività lavorativa, flessibile sarà anche la sua organizzazione. Il telelavoro, infatti, potrebbe essere una soluzione definitiva o, solamente, un rimedio temporaneo, potrebbe essere l'unica forma di lavoro per determinati individui ed essere alternato a modalità più tradizionali per altri. Non dobbiamo pensare, infatti, al telelavoratore come ad un impiegato che non si reca mai in ufficio (se non per motivi eccezionali), che svolge tutto il suo lavoro da casa o, comunque, lontano dall'azienda, di cui conosce solo l'interfaccia grazie alla quale interagisce. Certamente è ipotizzabile (e in alcuni casi già realizzata) una situazione di questo tipo, in cui l'attività del lavoratore e i suoi contatti tanto con i colleghi quanto con i clienti avvengono quasi esclusivamente via computer. Ma non è escluso che in molti casi, anche per motivi psicologici, si preferirà alternare un breve periodo di telelavoro con qualche giorno di presenza in ufficio, sia per svolgere compiti che non potrebbero essere assolti da casa altrettanto bene, sia per non perdere contatto con l'azienda. I lavoratori « tradizionali », poi, potrebbero ricorrere al telelavoro solo in casi straordinari e temporalmente limitati, determinati, ad esempio, dall'impossibilità di spostarsi (basti pensare al caso della maternità).

³⁶ Un interessantissimo libro su questi temi è F. COLOMBO, *Confucio nel computer*, Rizzoli, Milano, 1995. Colombo, fra l'altro, ricorda anche come, negli USA, una serie di fatti mettano in evidenza la « pericolosità » di questi nuovi « integrati »: nel campo economico è innegabile che si stia entrando in una nuova fase di creazione di forti oligopoli del mondo della comunicazione e dell'informatica (Microsoft in testa), la maggior parte dei « navigatori » americani si dichiara poco interessata dai fatti politici o di cronaca ed è fa-

vorevole alla pena di morte, sta nascendo una sospetta alleanza fra i fautori del mondo dei bits e l'ala più estrema e radicale del partito repubblicano. L'apparente anarchia che dominerebbe la rete è, insomma, solo l'aspetto esteriore e ingannevole di uno strumento di conoscenza che, lasciato interamente nelle mani delle grandi multinazionali, si potrebbe trasformare in un gigantesco trasmettitore di influenza sociale, usato per omogeneizzare i comportamenti ed indirizzare ad arte l'opinione pubblica.

Diverse tipologie si incontrano anche quando si parla, non delle modalità, ma delle forme del lavoro a distanza. Dal 1973, anno in cui Nilles, come detto, coniò il termine telelavoro, le esperienze in questo settore si sono moltiplicate, espandendosi in tutte le direzioni, effettuando tutti gli esperimenti possibili e provando un elevato numero di formule differenti. Quando si parla di telelavoro, quindi, si ha a che fare con un campo che va dall'applicazione più tradizionale e « timida » delle tecnologie telematiche a modelli aziendali che mettono in discussione tutte le nostre conoscenze nel campo dell'organizzazione del mondo economico.

Gli studiosi, per soddisfare un'esigenza definitoria, usano di solito una distinzione in sei categorie del fenomeno più generale del telelavoro³⁷. Le categorie che vengono prese in considerazione sono quella dell'*ufficio satellite*, della *teleimpresa*, del *lavoro mobile*, del *centro di lavoro comunitario*, del telelavoro *a domicilio*, del *sistema diffuso d'impresa*³⁸.

2.4.a. L'ufficio satellite. — L'ufficio satellite rappresenta forse una delle forme più « tradizionali » di telelavoro, in quanto sembra essere una semplice applicazione di tecnologia telematica alla strategia di decentramento di un'impresa. L'azienda può cioè decidere di creare degli uffici che siano distanti dalla sede centrale, ma che mantengano con essa un rapporto di comunicazione completo e costante, grazie ai collegamenti informatici. Una tale decisione può essere presa per diversi motivi. Può infatti sembrare conveniente da un punto di vista economico (in quanto permette di ridurre parte dei costi) o strategico (rende possibile la presenza di unità, anche piccole, dell'impresa su nuovi mercati) o, ancora, organizzativo (si preferisce una struttura aziendale più diffusa sul territorio).

2.4.b. La teleimpresa. — La teleimpresa, invece, costituisce sicuramente un livello più avanzato di « dematerializzazione » dell'attività economica. L'impresa, infatti, opera esclusivamente (o quasi) attraverso la rete, rivolgendosi a clienti distanti nello spazio e offrendo prodotti sostanzialmente immateriali. Tipico è l'esempio delle aziende che si occupano di informatica e che possono offrire gran parte dei prodotti (software) e dei servizi (assistenza) senza dover ricorrere necessariamente all'interazione fisica. Ciò elimina anche il problema, non risolto nel caso precedente, della presenza su nuovi mercati: l'impresa, infatti, non ha alcun problema di decentramento e dislocazione di unità minori sul territorio, in quanto, operando per esempio da Roma, può svolgere tutte le sue attività con qualsiasi posto nel mondo, che sia Napoli o Los Angeles. Per questo si è parlato anche di *ufficio virtuale*. « Si tratta di un concetto nato principalmente nella piccola impresa. Prendiamo l'esempio di una piccola azienda che produce o vende prodotti sul mercato italiano e vuole creare un ufficio vendite a Londra, senza però investire in uno spazio fisico per un ufficio a

³⁷ Importanti testi di riferimento per la tipologia del telelavoro sono: R. HOLTI e E. STERN, *Distance working*, Tavistock Institute, Futuribles, Parigi, 1985; SMART VALLEY, *Smart Valley Telecommuting Guide, version 2*, 20 Ottobre 1994.

³⁸ Nilles aggiunge un'ulteriore distinzione di centri di telelavoro: *centri satellite*, interamente occupati dai lavoratori di

una singola società, *centri regionali*, in cui trovano posto i lavoratori di almeno due società, *centri di prossimità*, che ospitano solitamente soltanto i lavoratori che hanno la casa nei paraggi. Per questa distinzione vedi J. NILLES, « Non ho alcun dubbio, vivremo molto meglio », in « *Telema* », n. 2, 1995.

Londra, con personale impiegato su base permanente, almeno finché non ha accertato le possibilità di un mercato per il suo prodotto. Questa azienda oggi può creare in un paese quello che chiameremo un ufficio virtuale in un altro paese con un numero telefonico locale per i clienti dell'area di Londra; le telefonate vengono ricevute e quindi trasferite all'ufficio che si trova in Italia. L'azienda ottiene così una presenza virtuale in un nuovo mercato, senza avere necessariamente lo spazio fisico dell'ufficio e i relativi impiegati. Per le piccole aziende dell'Unione Europea è un'ottima opportunità per cominciare a usare il mercato europeo unico in modo da ampliare il mercato dei loro servizi senza dover sostenere un grosso investimento iniziale. Questo è un ulteriore esempio di come le reti informatiche oggi consentano di portare prodotti e servizi in un altro paese con un ottimo rapporto tra costi e rendimento»³⁹. Lanzavecchia parla di *ciberazienda*, un modello ancora più avveniristico. Lo studioso italiano, infatti, analizzando il concetto di *reengineering*, vale a dire del processo di monitoraggio e ristrutturazione delle attività di un'azienda, afferma che l'alternativa a questo sistema, «ossia in sostanza allo strumento che consente la conservazione dell'impresa come forte struttura che permane, è la scomparsa dell'impresa e l'avvento della *ciberazienda* che, nella sua versione più spinta, va al di là del telelavoro dipendente per sostituirlo con la convergenza di gruppi di esperti sui problemi — in un processo di mobilità totale di persone, imprese, collegamenti, attività — che, ancor più che fisicamente, si collegano e operano in modo telematico, ossia nel ciberspazio: si formano così reti informali assai efficaci, che permettono a quelli che vi partecipano di sfruttare al meglio il proprio bagaglio di conoscenze, di esperienze e di contatti. L'impresa, costituita da una rete, può produrre beni materiali o servizi in serie più o meno grandi, o fornire un unico prodotto e poi sciogliersi. Queste ciberaziende consentiranno di aggregare lavoratori per sfruttare le opportunità di mercato che il villaggio globale, costituito dalle reti telematiche (autostrade gestite dall'alto e network nati dal basso, come Internet), porterà a conoscenza di tutti in ogni parte del mondo. Il turnover dei lavoratori sarà perciò rapidissimo e le imprese più tradizionali dovranno adattarsi alla pronta circolazione delle conoscenze che i professionisti portano con loro passando da una ciberazienda a un'altra»⁴⁰. Insomma, per dirla come Roger Blanplain, «l'impresa virtuale è fattibile, è presente ogni momento in maniera latente, ma viene realizzata intorno a particolari progetti»⁴¹.

2.4.c. Il lavoro mobile. — Il lavoro mobile, a differenza degli altri, si caratterizza per l'assenza di un luogo fisso dal quale svolgere il proprio lavoro ed è permesso, per lo più, dallo sviluppo di computer portatili sempre più potenti. In questo caso il lavoratore si sposta nello spazio reale, recandosi dove è necessario il suo intervento; qui, poi, potrà mettersi in contatto con il sistema informatico centrale della sua azienda e ricevere o inviare tutte le informazioni che gli servono. Un esempio molto chiaro può essere

³⁹ P. JOHNSTON, «Il telelavoro, uffici virtuali e progetti europei», intervista rilasciata a «Mediamente», testo consultabile sul sito Internet della trasmissione.

⁴⁰ G. LANZAVECCHIA, op. cit., pag. 87.

⁴¹ R. BLANPLAIN, «Verso l'impresa virtuale», intervista rilasciata a «Mediamente», testo consultabile sul sito Internet della trasmissione.

quello del rappresentante, che, non recandosi se non saltuariamente nella sede centrale della società per la quale lavora, potrà aggiornare da casa (o dalla casa del cliente) i suoi cataloghi e fare sempre per via telematica le sue ordinazioni.

2.4.d. Il centro di lavoro comunitario. — Il centro di lavoro comunitario, o « telecottage », è una struttura comune a più aziende, professionisti e impiegati della pubblica amministrazione, dotata di apparecchiature telematiche. « Saranno dei luoghi in cui i lavoratori delle piccole e medie imprese, ma anche i lavoratori individuali, i professionisti, potranno andare a telelavorare. Vi troveranno dei servizi per il telelavoro, le infrastrutture, però anche delle aule per la formazione, dei collegamenti alle banche dati, e così via »⁴². I vantaggi sarebbero sia quelli derivanti dalla ripartizione dei costi dell'impianto, sia quelli legati alla creazione di uno « spazio comunitario », fornito anche di servizi comuni che potrebbero andare dalle sale-conferenza agli asili nido per i figli dei lavoratori.

2.4.e. Il telelavoro a domicilio. — Il telelavoro a domicilio rappresenta forse l'aspetto più conosciuto di questo settore: la maggior parte delle dichiarazioni, infatti, sono quasi sempre dominate dall'immagine del lavoratore che, finalmente, viene liberato dalla necessità di recarsi in ufficio e può svolgere le sue attività direttamente da casa, con tutta comodità. Sui problemi e gli svantaggi che ciò potrebbe però comportare torneremo in seguito.

2.4.f. Il sistema diffuso di imprese. — Il sistema diffuso di imprese, secondo Cepollaro, « si realizza tra più unità produttive allorché concorrono in differenti stadi alla produzione di beni e servizi, in interconnessione con un più ampio sistema produttivo o distributivo tramite una rete di comunicazione telematica. Le unità possono appartenere alla stessa impresa, nel qual caso il sistema assicura la gestione e il controllo accentrato delle attività che si svolgono localmente. Oppure le imprese possono essere tra loro interdipendenti e operanti nell'ambito di uno stesso settore in un'area territoriale circoscritta. In entrambi i casi, lo scopo è conseguire particolari economie di scala tipiche delle grandi imprese, mantenendo però i vantaggi operativi propri della piccola dimensione. Tali economie possono essere perseguite attraverso l'impiego di servizi informatici comuni, nel raccordo tra domanda e offerta, nella comunicazione con oggetti terzi (banche, enti locali, ecc.) »⁴³.

2.5. GLI EFFETTI ECONOMICI.

Da quanto detto finora si comprende come l'applicazione su vasta scala del telelavoro dovrebbe provocare profondi mutamenti nel mondo del lavoro, facendo sentire i suoi effetti sia dal punto di vista economico che da quello psicologico e sociale. Se nel primo caso sembrano innegabili i benefici che si potrebbero ottenere da questa innovazione tecnologica, molti

⁴² G. DE PETRA, « Il telelavoro a Roma », intervista rilasciata a « Mediamente », testo consultabile sul sito Internet della trasmissione.

⁴³ G. CEPOLLARO, « Soluzioni organizzative », in G. SCARPITI e D. ZINGARELLI, op. cit., pag. 135.

esprimono le loro preoccupazioni riguardo alla sua compatibilità con determinate esigenze fondamentali della psicologia del lavoratore.

Per quanto riguarda l'aspetto economico, i vantaggi derivanti dal telelavoro sono principalmente quelli legati alla soddisfazione delle direttive aziendali in campo di flessibilità e al recupero di aree depresse. Più complesso sembra il problema delle ripercussioni che si avrebbero in altri settori (come ad esempio quello dei trasporti) e quello dei costi che si dovrebbero affrontare.

2.5.a. La flessibilità. — Il telelavoro corrisponde, indubbiamente, a molte delle esigenze che le imprese sentono a causa delle nuove condizioni economiche del mondo post-industriale. Anche da un punto di vista simbolico, l'idea che sia possibile lavorare da casa senza la necessità di inutili spostamenti o costose strutture collettive, la possibilità di « essere presenti » contemporaneamente in più luoghi, sono prospettive molto affascinanti per i sostenitori della cultura postfordista. È innegabile, d'altronde, che le imprese potrebbero ottenere consistenti risparmi grazie a queste opportunità, disponendo, in più, di una struttura organizzativa intrinsecamente flessibile.

2.5.b. Sviluppo e recupero delle aree depresse. — Notevoli opportunità si intravedono anche nel campo dello sviluppo e del recupero di aree depresse. La indipendenza da infrastrutture che non siano quelle necessarie ad una attività telematica, permetterebbero di creare centri di telelavoro anche in zone che precedentemente erano state penalizzate proprio dalla mancanza di buoni collegamenti stradali, di una vita economica vivace, ecc. In questo senso i potenziali vantaggi per il Meridione sono stati sottolineati a più riprese da vari studiosi e politici. E nel campo del telelavoro il Sud potrebbe partire da una buona posizione, visto che l'elevato numero di laureati di cui dispone possono offrire una elasticità mentale e una capacità di simbolizzazione indispensabili per questo tipo di attività. « Come spiegare il fatto singolare e insolito che proprio nell'acquisto di computer l'Italia centrale in un solo anno (1993) ha superato il più ricco Nord (+14,4 contro +12,3)? E soprattutto come spiegare che il Mezzogiorno sfiora i livelli del Nord (+10,8)? Forse la disprezzata 'tradizione umanistica' dell'Italia meridionale ha avuto la sua parte in questa crescita che smentisce la consueta lamentela economicistica sulla "questione meridionale" »⁴⁴.

2.5.c. Contraccolpi su altri settori occupazionali. — Oltre agli aspetti positivi ci sono molti studiosi, meno entusiasti, che elencano alcune ripercussioni negative che l'applicazione del telelavoro comporterebbe anche da un punto di vista economico. Sono forti, ad esempio, le preoccupazioni riguardanti tutti quei mestieri che orbitano intorno al pendolarismo, ai servizi e alle infrastrutture che sono necessarie per permettere ogni giorno a milioni di persone di recarsi sul posto di lavoro e passare lì gran parte della giornata. « I sistemi di trasporto saranno sconvolti, i fast food e i distributori di benzina pensati per i pendolari scompariranno per dar luogo ad altri servizi, i centri commerciali grandi e piccoli saranno eliminati,

⁴⁴ U. CERRONI, *Politica*, SEAM, Roma, 1996, pagg. 250-251.

così come sono, dalle televendite»⁴⁵. È molto probabile che alcuni settori lavorativi subiranno un contraccolpo (non ci è possibile prevedere di quale entità) causato dal ridimensionamento del fenomeno del pendolarismo. D'altra parte questi timori sono forse infondati. Se consideriamo il settore dei trasporti pubblici, ad esempio municipali, oggi in Italia quello che sembra il problema principale non è tanto il prevedibile surplus di lavoratori, ma, semmai, l'insufficienza del servizio. In un ipotizzabile domani senza fenomeni di pendolarismo di massa, non si avrebbe un drastico e drammatico taglio dei posti di lavoro degli autoferrottranvieri, ma semplicemente un servizio che, non essendo più costretto ad affrontare la quotidiana emergenza dell'afflusso di centinaia di migliaia di lavoratori in determinate ore della giornata, sarebbe migliore e più rispettoso dei diritti dell'utente. D'altra parte il calo di introiti nelle casse delle società di trasporti è tutt'altro che scontato: innanzitutto, infatti, cittadini delle grandi città avrebbero comunque bisogno di spostarsi (anche se di meno) e quindi continuerebbero a sottoscrivere i loro abbonamenti, che sono forse la forma più diffusa di pagamento e, come tutti sappiamo, non dipendono dal numero di volte che si usufruisce del servizio; inoltre non bisogna dimenticare che già oggi biglietti e abbonamenti coprono solo una parte del fabbisogno di queste società: il resto viene fornito da quote prelevate dalle tasse comunali.

2.5.d. I costi. — A suscitare la diffidenza delle imprese, poi, ci sono i costi di installazione e gestione delle attrezzature necessarie per il telelavoro: secondo molti si tratta di costi che potrebbero essere assorbiti in poco tempo, ma che comunque non convincono pienamente manager aziendali non certo vicini al mondo della telematica. Secondo Di Nicola « costruire una postazione di telelavoro, nell'ipotesi che l'azienda già disponga al suo interno delle tecnologie necessarie, può costare dai 6 ai 30 milioni di lire, mentre i costi di esercizio vanno dai 7 ai 15 milioni annui »⁴⁶. La riconversione informatica delle aziende italiane è avvenuta, alcuni anni fa, con il passaggio al Windows 3.1. Da allora la situazione, almeno in Italia, è rimasta pressoché statica. I dirigenti, infatti, non hanno visto di buon occhio la diffusione dei computer multimediali (spesso usati dai dipendenti per distrarsi con divertenti giochi). Ma questa avversione è certamente destinata a scomparire con il tempo, soprattutto quando saranno troppo evidenti i vantaggi (innanzitutto economici) di queste nuove tecnologie e nessuno si opporrà agli investimenti iniziali che sono necessari.

2.6. GLI EFFETTI PSICOLOGICI E SOCIALI.

Più che sull'aspetto economico, l'attenzione e le discussioni degli studiosi si sono concentrate sui risvolti psicologici e sociali che l'introduzione del telelavoro dovrebbe comportare. In questo campo le opinioni sono spesso divergenti e agli entusiasti si contrappongono molti che, pur non potendo essere definiti « apocalittici », esprimono numerosi dubbi. I princi-

⁴⁵ G. LANZAVECCHIA, op. cit., pag. 87.

⁴⁶ P. DI NICOLA, « Telelavoro, lo stato dell'arte e le prospettive », op. cit.

pali problemi che vengono posti al centro dell'attenzione sono quello del pendolarismo, del recupero di categorie sociali emarginate, dell'autogestione del tempo di lavoro e del controllo, quello dell'isolamento, dell'alienazione e dell'ergonomia, ecc..

2.6.a. Il pendolarismo. — Il primo problema che viene in mente quando si parla di telelavoro è quello del pendolarismo. I flussi di traffico, soprattutto delle grandi città, non saranno più necessari quando i lavoratori potranno svolgere la loro attività direttamente da casa o nei centri telematici periferici. Ciò comporta una rilevante riduzione dello stress causato dagli spostamenti quotidiani, che assorbono (inutilmente) molte ore della giornata e un risparmio economico⁴⁷. Secondo una ricerca di un gruppo di studiosi diretto da Nilles, il rapporto fra i costi è di 29 a 1 se il lavoratore usa l'auto privata e di 11 a 1 se usa i trasporti pubblici. Vantaggi se ne avrebbero anche dal punto di vista ecologico, visto che verrebbe automaticamente a diminuire anche l'immissione di gas di scarico nell'atmosfera. È anche per questo motivo che negli Stati Uniti la diffusione del telelavoro viene favorita con atti legislativi, come la Clean Air Act del 1990 e la legge 3923 del 1994, ad esempio, che obbligano le grandi aziende a ridurre il numero di dipendenti che utilizzano l'auto privata per i loro spostamenti da e verso l'ufficio, assegnando anche cospicui incentivi fiscali a chi converte posti fissi in lavori a distanza.

Il telelavoro permetterebbe inoltre di rivalorizzare le aree periferiche, dove il più delle volte risiedono i dipendenti che ogni mattina devono recarsi al centro della città, tornando a casa quando ormai è già buio. Restare in casa o, comunque, in un « telecottage », potrebbe significare riscoprire il proprio quartiere, risvegliando l'interesse per aree urbane che sono state troppo spesso lasciate nel dimenticatoio e considerate come quartieri dormitorio. In un futuro certamente non vicino, le città potrebbero almeno in parte perdere la caratteristica contrapposizione fra un centro ricco di infrastrutture e sede delle attività lavorative (quindi vivo di giorno, ma deserto la notte) e una periferia che si ripopola solamente verso ora di cena ed è quindi priva di gran parte dei servizi che potrebbero essere utilizzati durante le ore diurne. Il modello potrebbe per esempio essere quello di un tessuto urbano composto da una serie di cellule integrate in un'unica rete, ma ognuna autosufficiente (o quasi) dal punto di vista abitativo, lavorativo e dei servizi.

Sembrerebbe, dunque, che il superamento del problema del pendolarismo metta tutti d'accordo, ma non è esattamente così. Infatti « per altri studiosi... non sempre la riduzione del pendolarismo apporta dei benefici perché molte persone, durante il tragitto per recarsi al lavoro, hanno sia l'opportunità di socializzare con gli altri, sia il tempo di cui necessitano per prepararsi a cambiare ruolo, separando le attività e i pensieri della famiglia da quelli del lavoro. Si è giunti così a sostenere che il pendolarismo

⁴⁷ Sullo stress dovuto al traffico, alle situazioni « da metropolitana », a tutti i fenomeni che possono essere ricondotti al pendolarismo, vedere A. CATTANEO, « Strategie di mobilità urbana — Il paradigma goffmaniano », in « Sociologia », n. 2-3/

1996 e il capitolo « Massa, folle e densità » di C.F. GRAUMANN e L. KRUSE in S. MOSCOVICI, ed., *Psicologia Sociale*, Borla, Roma, 1989 (tit. orig. *Psychologie Sociale*, Presses Universitaires de France, Paris, 1984).

può risultare gradito a condizione che la sua durata non superi un determinato tempo. Per dimostrare tali ipotesi bisognerebbe, comunque, misurare quanto le occasioni di socializzazione che si creano durante il viaggio casa-lavoro siano veramente significative per le persone coinvolte »⁴⁸.

2.6.b. **Recupero di categorie sfavorite o emarginate.** — La possibilità di lavorare direttamente dalla propria abitazione permetterebbe, secondo molti, il recupero, da un punto di vista lavorativo, di categorie che, per diversi motivi, sono vincolate a casa e non possono effettuare quotidiani spostamenti. Si tratterebbe, innanzitutto, del caso dei portatori di certi handicap fisici, che pur non potendo recarsi sul posto di lavoro potrebbero offrire preziose competenze per via telematica. Oppure, si potrebbe pensare a tutte quelle persone che, anche solo per brevi periodi, sono costrette a rimanere a casa per accudire figli o familiari malati. Zingarelli afferma che, grazie al telelavoro, si potrebbe recuperare anche una categoria particolare: quella dei detenuti⁴⁹. I risultati sarebbero positivi sotto almeno due punti di vista. Chi è stato condannato alla reclusione, infatti, avrebbe innanzitutto l'opportunità di svolgere, all'interno del carcere, non un'attività materiale, come accade oggi, ma compiti più complessi e astratti. Inoltre non è da sottovalutare l'utilità che ciò potrebbe avere per un loro successivo reinserimento nel mondo del lavoro.

2.6.c. **Autogestione del tempo di lavoro.** — Quello che entusiasma molti studiosi e, soprattutto, molti lavoratori è la possibilità, offerta dal telelavoro, di autogestire il proprio tempo di lavoro. L'organizzazione del lavoro è, in linea di massima, tale da rendere superflua non solo la presenza fisica nella sede centrale, ma anche la sincronizzazione, vale a dire la necessità di lavorare contemporaneamente ai propri colleghi. Ciò significa che ogni telelavoratore può decidere autonomamente quando svolgere il suo lavoro, in modo da poter adattare la sua attività ai personali ritmi biologici, alle abitudini, ecc. Questa possibilità, unita alla maggior piacevolezza del lavorare a casa, possono portare ad un aumento considerevole della produttività. « Dall'Università di Cornell, negli Stati Uniti, Franklin Becker, direttore del centro di ricerche sul lavoro, lancia un messaggio chiarissimo: la metà delle persone che sono state studiate è più produttiva alla mattina presto e alla sera tardi. È evidente che alle aziende converrebbe lasciarli lavorare "nelle ore in cui si sentono più in forma, anziché costringerli a starsene in ufficio alle due del pomeriggio, quando la cosa migliore da fare sarebbe schiacciare il pisolino". Domenico De Masi, dell'Università di Roma, aggiunge: "milioni di lavoratori potrebbero lavorare in vestaglia, nelle proprie pareti domestiche, regolando i tempi sui propri bioritmi e i metodi secondo la propria preferenza" »⁵⁰. Non bisogna però sottovalutare i rischi che ciò potrebbe anche comportare, soprattutto per la psicologia del lavoratore.

Innanzitutto non bisogna dimenticare che esistono persone che hanno scarse capacità auto-organizzative e che quindi potrebbero preferire con-

⁴⁸ F. MORA e P. SACCO, « Prospettive per i lavoratori », in G. SCARPITTI e D. ZINGARELLI, op. cit., pag. 182.

⁴⁹ D. ZINGARELLI, « Prospettive per la

collettività », in G. SCARPITTI e D. ZINGARELLI, op. cit., pag. 192.

⁵⁰ P. DI NICOLA, « Impiegati in pantofole », in « Liberetà », n.6, Giugno 1996.

tinuare a lavorare in maniera più tradizionale, con orari e procedure che guidino e indirizzino la loro attività in modo chiaro.

Un altro problema, che si ricollega più direttamente a quello dei lavoratori che (per un motivo o per un altro) sono vincolati a casa, è che non bisogna confondere la sfera familiare con quella lavorativa. « La nostra Telecom, in un bel fascicolo in cui spiega ai dipendenti le conseguenze di un accordo sul telelavoro siglato con il sindacato lo scorso agosto, afferma: “Telelavorare... significa più autonomia, ma sicuramente più responsabilità; meno tempo sprecato nel traffico, ma anche la ricerca (non sempre semplice) di un equilibrio fisico e psicologico tra vita domestica e attività professionale”. Che per molte donne lavorare da casa non sia una liberazione lo dimostra il contratto nazionale di telelavoro approvato in Austria dall’*Industrial Relations Commission* nel maggio del 1994. Il documento recita: “telexworking is not a substitute for child care or any other form of dependent care”. Quindi: non pensate di telelavorare da casa per curare meglio i vostri familiari. Quando si lavora non si pensa ad altro. Di concorde avviso anche Telecom Italia, che nel libretto avverte: “il telelavoratore non potrà prendere impegni di carattere domestico o familiare durante le ore in cui è in servizio solo perché tanto sta a casa” »⁵¹.

Se ciò non bastasse bisogna prendere in considerazione anche un altro problema, quello del cosiddetto *workaholic*, cioè, alla lettera, dipendenza (o ubriacatura) da lavoro. Visto che, per i telelavoratori, il controllo avverrà sul risultato e non più sul tempo di prestazione, potrebbero verificarsi comportamenti ansiogeni, sindromi da superlavoro, cosa che potrebbe essere ben più pericoloso dello stress da pendolarismo. Di Nicola, in proposito, afferma che l’azienda « dovrebbe dividere con i lavoratori i guadagni di produttività. In tutti i casi studiati questa è aumentata di almeno il 15%. Anche se con una curava strana: un balzo nei primi due-tre mesi, poi un lungo periodo di flessione e, infine la stabilizzazione al livello detto dopo un anno. È tutt’altro che insensato proporre per i telelavoratori una riduzione dei carichi del 7-8%, quale contropartita della maggiore intensità del telelavoro »⁵².

2.6.d. Il controllo. — Parlando del *workaholic* abbiamo introdotto un altro problema che potrebbe assumere una certa rilevanza, dal punto di vista dell’organizzazione aziendale: quello del controllo. De Masi, ricordando che « informatica non è anarchia », sottolinea che « il controllo, anziché avvenire sul processo, avviene prevalentemente sui risultati: è, quindi, meno dispendioso, meno alienante, più appropriato al lavoro intellettuale che ormai prevale ovunque sul lavoro manuale, più rispettoso della dignità del lavoratore. Così come i singoli tele-lavoratori possono essere raggiunti, interpellati, coordinati come e più di prima dal datore di lavoro, così possono essere raggiunti, informati, organizzati come e più di prima dal sindacato »⁵³. Difficile però far entrare questi concetti nella cultura aziendale. Lamentandosi che la paura per l’innovazione organizzativa è una degli ostacoli principali alla diffusione del telelavoro nelle imprese, Di Nicola afferma che « dopo ottanta anni di taylor-fordismo, quel

⁵¹ Ibidem.

⁵² Ibidem.

⁵³ D. DE MASI, Introduzione a G. SCARPITTI e D. ZINGARELLI, op. cit., pag. 33.

modo di produzione ha generato una cultura granitica. Nei lavori standardizzati il dipendente va controllato non per quello che fa, ma per il tempo per cui lo fa. Essere valutati in base ai risultati e non timbrare il cartellino è un premio che le aziende riservano ai quadri più fedeli »⁵⁴. A rallentare il progresso organizzativo, dunque, sarebbero proprio i capi del personale, quelli che lo stesso De Masi ha definito come « la parte più retriva delle aziende ». « Nelle aziende è cambiato tutto: è cambiata la tecnologia, il marketing, è cambiata la finanza, tutto; ma i capi del personale sono, anche fisicamente, sempre gli stessi. Tutto ciò è terribile perché il loro potere è grandissimo ed essi, con l'aiuto di servizievoli consulenti, tra cui moltissimi psicologi, rallentano fortemente la marcia »⁵⁵. Va detto, però, che il problema del controllo del prodotto implica complessi problemi dal punto di vista della tutela del lavoratore e, se da un lato sembra la soluzione più ovvia, da un altro potrebbe rivelarsi, alla lunga, lesivo di diritti ormai sanciti da tempo.

2.6.e. L'isolamento. — Il timore di molti è inoltre quello che i telelavoratori possano risentire dell'isolamento dal resto dell'azienda. Il dipendente che si reca solo saltuariamente nella sede centrale, infatti, ha molte meno possibilità di entrare in contatto diretto con i suoi colleghi: guadagna tempo e tranquillità, ma perde relazioni sociali. In questo caso, però, va valutato se, effettivamente, siano così importanti relazioni strette sul posto di lavoro, spesso per pura necessità o nell'impossibilità di fare altrimenti. Non sono in pochi a pensare ad un ritorno ad una dimensione quasi pre-industriale, in cui il lavoratore, rimanendo a casa, potrà sviluppare contatti umani con la gente che vive nel suo quartiere, con il negoziante dell'angolo, ecc. D'altronde, secondo Nilles, « la maggior parte dei lavoratori non lavora a tempo pieno. In maggioranza, le persone lavoreranno a casa o in un vicino centro di telelavoro parte del tempo, e il resto del tempo andranno in un ufficio tradizionale, quindi il contatto tra persone che lavorano insieme non si perde... Accade questo: le persone percepiscono il pericolo della perdita dei rapporti, allora li curano di più, abbandonano le loro abitudini per rinsaldarli. Questo succede soprattutto quando le persone risparmiano il tempo necessario per raggiungere il posto di lavoro »⁵⁶.

L'aspetto principale del problema, però, sembra essere un altro: molti studiosi sostengono che « il 'non detto' organizzativo e le dimensioni inconsapevoli sono tra gli elementi essenziali nel determinare la possibilità di successo sia dello sviluppo organizzativo che dello sviluppo individuale all'interno dell'organizzazione »⁵⁷. Innanzitutto, e questo forse rimarrà sempre un problema di molti tipi di interazione telematica, la comunicazione umana è un fenomeno molto complesso⁵⁸. La linguistica e la semiotica

⁵⁴ P. DI NICOLA, « Impiegati in pantofole », op. cit.

⁵⁵ D. DE MASI, in AVALLONE, op. cit., pag. 36.

⁵⁶ J. NILLES, interv. cit.

⁵⁷ C. KANEKLIN e M.C. ISOLABELLA, « Le emozioni nelle organizzazioni. Analisi di un intervento in azienda », in Avallone, op. cit., pag. 126.

⁵⁸ Non a caso i semiologi, in particolare modo, hanno dovuto elaborare modelli co-

municativi ben più complessi di quello originario di Shannon e Weaver, sufficiente a descrivere solo le comunicazioni fra macchine. I tentativi più interessanti rimangono, a nostro avviso, quelli compiuti da UMBERTO ECO e PAOLO FABBRI a cavallo fra gli anni '60 e '70. Su questi argomenti si può consigliare U. ECO e P. FABBRI, « Progetto di ricerca sull'utilizzazione dell'informazione ambientale », « Problemi dell'informazione », n. 4, 1978. Per una rassegna dei diversi modelli comuni-

stanno studiando ormai da anni i cosiddetti *tratti soprasedimentali*, vale a dire tutti quei caratteristici toni di voce, inflessioni, cadenze che, pur essendo difficilmente analizzabili, influenzano radicalmente il significato di quello che diciamo. Senza parlare, poi, dei linguaggi non verbali (la postura del corpo, i gesti, l'espressione del viso, ecc.)⁵⁹. Una interazione attuata mediante un computer potrebbe, almeno in alcuni casi, far perdere la possibilità di percepire tutti questi aspetti (chiamiamoli « sfumature ») che, il più delle volte, contribuiscono in maniera determinante a creare il senso o a darci un surplus di informazione. Sarà una sfida, e in molti casi lo è già, per questi campi di ricerca cercare di definire ciò che cambia nella comunicazione umana quando pur essendo a distanza sembra conservare tutti gli aspetti di quella « faccia a faccia ». Che qualcosa di diverso ci sia è ovvio. « Una lingua che si agita (a certi livelli di analisi) è considerata una parte di un complesso atto umano il cui significato deve essere ricercato anche nei movimenti delle sopracciglia e delle mani. Tuttavia, se siamo disposti a prendere in considerazione questi comportamenti gestuali e non trascrivibili, dobbiamo superare due gravi fonti di imbarazzo. Innanzitutto, mentre il substrato di un gesto consiste nel corpo di colui che lo compie, la forma del gesto stesso può essere determinata molto da vicino dall'orbita micro-ecologica nella quale si trova il soggetto. Per descrivere il gesto e, a maggior ragione, per scoprirne il significato, dobbiamo quindi introdurre nel discorso l'ambiente umano e materiale nel quale il gesto viene compiuto. Per esempio, da un certo punto di vista, per valutare l'altezza di un tono di voce con cui viene fatta un'affermazione, dobbiamo per forza sapere quale è la distanza fra chi la fa e colui al quale essa è diretta »⁶⁰.

Al di là di questo inconveniente, che ci sembra un dato inevitabile di questo tipo di tecnologie, non bisogna dimenticare che la comunicazione « faccia a faccia », all'interno delle aziende, ha una importantissima funzione. Vaselli⁶¹ afferma che « se ci soffermiamo per un momento in termini generali sulla struttura dell'interazione umana, possiamo osservare che la regolazione dell'incontro tra due o più persone dipende dall'intrecciarsi di almeno due componenti: la dimensione *rituale* e quella *strategica*. Nella prima si evidenziano quei fattori del comportamento soggettivo orientati principalmente alla delimitazione e alla condivisione dell'identificazione sociale, cioè dei fenomeni di inclusione o esclusione, di coesione e differenziazione fra individuo e collettività. Sotto la seconda angolazione vengono invece alla luce i processi di costruzione degli obiettivi di azione comune e delle tattiche — palesi o nascoste — messe in atto per il loro raggiungimento; è il terreno delle coalizioni e dei giochi di parte, della politica e

cativi vedere anche M. WOLF, *Teorie delle comunicazioni di massa*, Bompiani, Bologna, 1985, pagg. 110-136 e G. MANETTI, in R. GRANDI, *I mass media fra testo e contesto*, Lupetti, Milano, 1992, pagg. 53-84.

⁵⁹ È impossibile dare indicazioni soddisfacenti e complete, in questo campo. Possiamo citare, per un inquadramento teorico generale, un « classico »: U. ECO, *Trattato di semiotica generale*, Bompiani, Milano, 1975.

⁶⁰ E. GOFFMAN, « La situazione trascurata », in P.P. GICLIOLI, *Linguaggio e società*, Il Mulino, Bologna, 1973, pag. 134 (titolo orig. « The neglected situation », in « American Anthropologist », LXVI, 1964).

⁶¹ P. VASELLI, « Metamorfosi dell'impiego », in G. SCARPITTI e D. ZINGARELLI, op. cit., pag. 242. L'autore cita come fonte dei concetti utilizzati E. GOFFMAN, *Modelli d'interazione*, Il Mulino, Bologna, 1971.

del conflitto nelle loro espressioni più o meno macroscopiche ». Raccomandando di non sottovalutare i rapporti che si vengono costantemente a creare fra la dimensione tecnica e quella rituale, Vaselli parla di « operazioni cerimoniali ordinariamente necessarie per conservare o ricreare l'integrazione collettiva. L'instaurazione di una coesione extrafunzionale è spesso decisiva per la costruzione di quei legami di fiducia che permettono il superamento delle difficoltà di coordinamento, soprattutto in occasioni di critiche per la riuscita organizzativa »⁶². Anche Di Nicola rileva questo problema: « lavorare lontano dall'azienda elimina gran parte di quelle interazioni *vis a vi* che, spesso inutili al fine di raggiungere un obiettivo lavorativo, sono invece indispensabili per creare nel capo un'idea della propria affidabilità. Se il meccanismo di generazione delle classi dirigenti aziendali rimane quello della cooptazione, è evidente che il telelavoro non è funzionale alla creazione delle *elise* »⁶³. Si richiederà, insomma, ai dirigenti del futuro la capacità di entrare in una nuova ottica nella valutazione del lavoro dei loro dipendenti, favorendo i risultati piuttosto che altre caratteristiche.

2.7. BACINI POTENZIALI D'UTENZA.

Il telelavoro, dunque, suscita interesse e sospetti in molti ambienti, attirando l'attenzione sia degli studiosi che delle aziende. Sicuramente, rispetto alle effettive potenzialità, l'applicazione delle tecnologie telematiche al mondo del lavoro procede a rilento, forse a causa della diffidenza da parte dei dirigenti aziendali, forse per un loro non completo sviluppo. Sono molti gli studiosi che osservano la mancata realizzazione delle ottimistiche previsioni del passato. « Alcuni esempi: nel 1971 la AT&T affermava che, nel 1990, tutti gli impiegati americani avrebbero potuto lavorare a casa; a metà degli anni '80 la ESUC, una associazione di servizi, prevedeva il passaggio al telelavoro di 5 milioni di americani, mentre l'Università della California se ne attendeva addirittura 15. Non lontane le previsioni europee. Empirica, nel 1984, parlava di 10 milioni di possibili telelavoratori nei quattro maggiori paesi dell'Unione, mentre in Francia, nello stesso anno, se ne pronosticano 400mila »⁶⁴. Nella realtà, Frey parla di una quota di telelavoratori compresa fra il 5 e il 6% in paesi come gli Stati Uniti e il Regno Unito, mentre in Italia si scenderebbe allo 0,5%, contro un « bacino potenziale » del 20%, che sale al 30% per la Francia, al 50% per altri paesi europei e raggiunge un massimo del 60% per gli USA⁶⁵. Di Nicola è ancora più preciso e parla di una quota, a seconda delle stime, « tra il 3 e il 6% della forza lavoro negli Stati Uniti, 560mila in Gran Bretagna, 215mila in Francia, circa 1,25 milioni in tutta l'Unione Europea. In realtà, se restringiamo il campo ai lavoratori dipendenti con un vero e proprio contratto di telelavoro, ne troviamo, in America e in Inghilterra, poco più

⁶² Ivi, pag. 243.

⁶³ P. DI NICOLA, « Impiegati in pantofole », op. cit.

⁶⁴ P. DI NICOLA, « Telelavoro, lo stato dell'arte e le prospettive », op. cit.

⁶⁵ L. FREY, *Il lavoro nei servizi verso il secolo XXI*, op. cit., pag. 75.

di 360mila. Per l'Italia, esiste una stima 'allargata' elaborata nell'ambito del progetto TELDET dell'UE: i telelavoratori sarebbero, nel 1994, circa 97mila »⁶⁶. Da questi dati risulta anche evidente il divario esistente fra i diversi paesi occidentali, le cui cause potrebbero essere ricercate in un più lento processo di informatizzazione, in una cultura aziendale più diffidente, in leggi più rigide. Johnston nel 1995 diceva: « Nell'ultimo anno abbiamo svolto una ricerca nei cinque Stati principali dell'Unione Europea: Gran Bretagna, Germania, Francia, Spagna e Italia. La Gran Bretagna presenta il maggior numero di persone impegnate nel telelavoro superando di gran lunga gli altri Paesi; ciò è dovuto in parte alla maggiore flessibilità della pratica lavorativa e produttiva di quell'ambiente, in parte al più stretto legame esistente con l'ambiente dell'attività produttiva degli Stati Uniti; attualmente il numero più basso di telelavoratori si rileva in Spagna e in Italia »⁶⁷.

2.7.a. Dipendenti e professionisti. — Le previsioni degli esperti, comunque, vengono messe in dubbio anche da un altro punto di vista. Se l'idea del telelavoro sembra nata appositamente per i pendolari (che sono lavoratori dipendenti), potrebbero essere i professionisti quelli maggiormente interessati a questo tipo di attività. Frey fa notare anche che « se le ricerche offrirebbero indicazioni su un "telelavoro" in prevalenza affidato a telelavoratori dipendenti (più o meno "regolari" con professionalità relativamente bassa, non vi sono elementi sufficienti per ritenere che un più intenso sviluppo del "telelavoro" avrebbe potuto influire (e in quale direzione) sulla "polarizzazione" della struttura professionale dell'occupazione. Alla luce delle informazioni disponibili, si ritiene di poter ipotizzare che un maggiore sviluppo del "telelavoro indipendente", specialmente nel campo della produzione dei servizi per le imprese e per le famiglie con ampio coinvolgimento di lavoratori classificabili nel gruppo delle libere professioni, avrebbe potuto influire positivamente sugli stock di occupazione complessiva (almeno in date aree in cui minore fosse la concentrazione delle unità produttive extragricole) e in termini di un maggiore equilibrio della struttura professionale dell'occupazione »⁶⁸.

2.8. LE COMPETENZE RICHIESTE: UN PROBLEMA EDUCATIVO.

Lavorare da casa o da un ufficio decentrato, senza aver contatti materiali con il resto dell'azienda, usando attrezzature telematiche, non è certamente da tutti. Bisogna, innanzitutto, saper usare un computer. « Nel telelavoro, più ancora che nel lavoro informatico, gli operatori devono, sulla base di caratteristiche indicate con i codici simbolici a loro disposizione, gestire degli oggetti esterni e non presenti, prendendo decisioni in proposito e rispettando vincoli e procedure. La dimensione simbolica implica la capacità di evocazione simbolica, ossia la capacità di riferire una qualsiasi delle operazioni che si compiono agli oggetti esterni. L'esercizio dei co-

⁶⁶ P. DI NICOLA, « Telelavoro, lo stato dell'arte e le prospettive », op. cit.

⁶⁷ JOHNSTON, interv. cit.

⁶⁸ L. FREY, *Il lavoro nei servizi verso il secolo XXI*, op. cit., pag. 77.

dici simbolici diventa perciò uno dei cardini delle attività telelaborabili... La necessità di operare attraverso la manipolazione e l'elaborazione di simboli pone il problema della formazione di coloro che dovranno lavorare nella prospettiva totale o parziale del telelavoro »⁶⁹. Continuando, Mora elenca alcune capacità che i telelavoratori dovranno sviluppare:

- la capacità di utilizzare, manipolare e collegare simboli;
- la capacità e velocità da linguaggio a linguaggio o da strumento a strumento;
- la capacità di tollerare la distanza tra simbolo e realtà;
- la capacità di utilizzare il « pensiero computante », fondato sul linguaggio logico-matematico;
- le capacità logiche e simboliche utili ad operare con la mediazione tecnologica, attraverso l'apprendimento di esempi, il riconoscimento di forme, ecc.;
- la capacità di rapportarsi positivamente con la « macchina tecnologica », che diventa sovente simbolo di una realtà lavorativa e sociale significativa per l'individuo.

Queste ed altre caratteristiche, ci sembra, verranno richieste non solo ai telelavoratori, ma, in generale, a tutti quelli che, in un futuro abbastanza prossimo aspireranno ad un posto qualificato.

3. PROFILI GURIDICI.

3.1. LE POSSIBILI QUALIFICAZIONI GIURIDICHE DEL TELELAVORO.

A tutte le complesse problematiche analizzate deve aggiungersi che, da punto di vista giuridico, In Italia lo *status* del telelavoratore non è ancora ben definito data la mancanza di una specifica legge che individui esattamente le prestazioni al videoterminale e che qualifichi il telelavoro quale nuova forma di prestazione dell'attività lavorativa.

Il fenomeno, per quanto nuovo, non può tuttavia considerarsi sottratto a qualsivoglia disciplina giuridica. Esso, configurandosi pur sempre come una prestazione di lavoro deve essere ricompreso nell'ambito di applicazione del generale principio di tutela del lavoro sancito dall'art. 35 della Costituzione.

Si ricordi, poi, quanto dispone l'art. 12 delle Disposizioni sulla legge in generale in forza del quale « se una controversia non può essere decisa con una precisa disposizione, si ha riguardo alle disposizioni che regolano casi simili o materie analoghe; se il caso rimane ancora dubbio, si decide secondo i principi generali dell'ordinamento giuridico dello Stato »⁷⁰.

Pertanto, in mancanza di una specifica tipizzazione legislativa, la questione della qualificazione giuridica di una nuova fattispecie non potrà

⁶⁹ F. MORA, « I requisiti delle attività 'telelaborabili' », in G. SCARPITTI e D. ZINGARELLI, op. cit., pag. 48.

⁷⁰ La norma si riferisce alle due sottospecie del procedimento analogico: *analogia legis*, nei casi di ricorso a disposizioni

che disciplinano fattispecie simili, ancorché non uguali, e *analogia iuris*, quando, in mancanza di siffatte disposizioni, debba argomentarsi dai principi regolanti una materia analoga o dai principi generali dell'intero sistema giuridico.

che essere risolta secondo gli schemi di tutela legali esistenti. Quindi, il problema che si pone è quello di stabilire a quale dei tipi legali previsti dal nostro ordinamento possa essere ricondotto il telelavoro. Al momento ciò sembra essere di difficile soluzione considerando che alla mancanza di qualsiasi riferimento normativo si aggiunge l'assenza di qualsiasi pronuncia giurisprudenziale in materia.

Sinora si è occupata della questione solo la dottrina⁷¹, la quale ha evidenziato come l'elemento caratterizzante il telelavoro sia la mera esternizzazione dell'attività lavorativa⁷² e, conseguentemente, come il contenuto e la struttura giuridica della prestazione possano essere assai diversi da caso a caso, con risvolti corrispondentemente diversi sul piano della qualificazione e della disciplina giuridica applicabile. Così argomentando, si è giunti all'individuazione di cinque tipi di telelavoro, correlati ad altrettanti tipi o sottotipi legali di contratto: il telelavoro come oggetto di contratto d'appalto ex art. 1655 del codice civile, di contratto d'opera ex art. 2222 del codice civile, di contratto di lavoro parasubordinato, di contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, di contratto di lavoro subordinato a domicilio⁷³.

3.1.a. Il telelavoro come attività d'impresa. — Il telelavoro può essere svolto sul mercato in forma imprenditoriale laddove l'imprenditore si avvalga degli strumenti informatici e telematici per fornire a distanza beni o servizi. In tal caso, la distanza spaziale intercorre tra l'imprenditore e i clienti. Il telelavoro che rientra nella suddetta categoria giuridica non rileva in senso stretto. Qualora la distanza spaziale intercorra, altresì, tra l'imprenditore ed i suoi eventuali dipendenti si porrebbero particolari problemi che non attengono alla disciplina dell'attività d'impresa. Essi dovranno essere trattati in una sede più appropriata relativa ai rapporti di lavoro subordinato.

Invece, l'analisi che si intende condurre è volta ad evidenziare le problematiche che si pongono qualora l'imprenditore, il quale eserciti la sua attività d'impresa nella forma del telelavoro, stipuli un contratto d'appalto con un'impresa committente.

Perché si configuri un contratto d'appalto ai sensi dell'art. 1655 del codice civile, è necessario che l'imprenditore, singolarmente o in forma associata, si obblighi ad eseguire un'opera o un servizio con apporto preva-

⁷¹ GAETA, in GAETA L., MANACORDA P., RIZZO R. (a cura di), *Telelavoro, l'ufficio...*, cit., pag. 30 e ss.; PASCUCCI P. (con la collaborazione di GAETA L.), *Il quadro giuridico del telelavoro*, cit., pag. 27 e ss.

⁷² Il telelavoro è considerato una mera esternizzazione della prestazione lavorativa che non influisce sul contenuto del rapporto da DELL'OLIO, *Nuove forme di lavoro dipendente*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1984, pag. 668.

⁷³ In senso difforme BRACCHI G. e CAMPODALL'ORTO S., in AA.VV., *Telelavoro oggi. Esperienze, opportunità...* cit., pag. 20. Questi autori ritengono che, per essere in presenza di un'attività di telelavoro, il

rapporto fra impresa e lavoratore deve essere basato su un contratto in esclusiva con l'impresa, sotto forma sia di lavoro dipendente che di collaboratore autonomo. In mancanza di esclusività il telelavoratore diventerebbe di fatto una microimpresa con logiche imprenditoriali nettamente differenti da quelle del telelavoratore. Da ciò si desume che il telelavoro oltre a non poter essere inquadrato nella disciplina del lavoro d'impresa resta, altresì, escluso dall'applicazione della legge sul lavoro a domicilio che, al primo comma dell'art. 1, prevede espressamente la possibilità per il lavoratore di eseguire lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori.

lente, rispetto al lavoro personale, di attrezzature e mezzi e/o di altri soggetti dipendenti e con assunzione del rischio economico⁷⁴.

La dottrina ha evidenziato che qualora l'appaltatore esegua l'opera o il servizio commissionato a distanza dall'impresa appaltante e attraverso l'utilizzo delle tecnologie informatiche e telematiche può essere estremamente difficile accertare se il soggetto obbligato debba essere considerato un vero e proprio imprenditore ai sensi dell'art. 2082 del codice civile e il contratto stipulato come appalto ai sensi dell'art. 1655 del codice civile⁷⁵. In sostanza, le difficoltà rilevate consistono nello stabilire se l'appaltatore in questione gestisca una vera e propria organizzazione imprenditoriale, oppure sia legato da una forte ed esclusiva dipendenza economica con l'impresa committente.

Infatti, gli elementi essenziali del contratto d'appalto non sono facilmente individuabili quando si utilizzino le tecnologie informatiche e si impieghi un collegamento telematico con il sistema informativo sito nell'azienda del committente. Il rischio, dunque, è che nella predetta fattispecie i requisiti essenziali del tipo legale perdano la loro tradizionale funzione discretiva, di guisa che categorie deboli e legate da una forte dipendenza economica all'azienda madre vengano indebitamente sottratte alla disciplina del diritto del lavoro e attratte da quella del lavoro d'impresa.

Ad esempio, non è agevole individuare una linea di confine tra organizzazione dell'imprenditore committente e organizzazione aziendale dell'ipotetico appaltatore, poiché il collegamento telematico può costituire una rete di rapporti organizzativi molto più stretti ed inestricabili di quanto non lo fossero le tradizionali forme di coordinamento tra imprese⁷⁶; inol-

⁷⁴ Ciò implica che l'opera o il servizio compiuti dall'appaltatore vengano acquistati dal committente a titolo derivativo (il risultato del lavoro, cioè, passa in proprietà del committente una volta portato a termine) e non già a titolo originario come nel caso del lavoro subordinato dove, invece, il risultato del lavoro non viene venduto dal lavoratore volta per volta, ma appartiene immediatamente ad altri che ha già acquistato per sé forza lavoro, cfr. FABRIS P., *Organizzazione, autorità, parità nel rapporto di lavoro*, in *Imprenditore e impresa*, vol. I, Milano, 1984, pag. 82. Secondo ICHINO P., *Lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, Milano, 1992, pp. 55-56, il rischio che assume rilievo come elemento essenziale del tipo legale di cui all'art. 1655 cc. consiste, invece, nell'assunzione da parte del prestatore della piena responsabilità contrattuale per il buon funzionamento dell'organizzazione aziendale gestita dall'appaltatore, con conseguente alea circa il rapporto tra costi e ricavi dell'attività organizzata, e non nella responsabilità contrattuale circa il compimento del risultato cui l'organizzazione stessa è destinata. A sostegno di questa tesi, l'A. fa riferimento all'art. 1677 cc. che prevede espressamente

la possibilità che oggetto del contratto d'appalto sia una mera attività; in questo caso, il soggetto obbligato è responsabile solo del corretto svolgimento dell'attività stessa, ma non del conseguimento di un risultato ulteriore (a titolo di esempio l'A. cita, tra gli altri, proprio il caso che l'attività dedotta in contratto sia rappresentata da un servizio permanente di trattamento informatico di dati mediante collegamento tra il computer dell'appaltatore ed il terminale sito nell'azienda del committente). Di conseguenza, l'A. ritiene che del rischio come elemento essenziale del tipo legale possa parlarsi solo in riferimento al contratto d'appalto e non in riferimento al contratto di lavoro autonomo, poiché solo nell'appalto, e non nel lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c., è essenziale che la prestazione sia svolta per mezzo di una organizzazione aziendale.

⁷⁵ GAETA, in GAETA L., MANACORDA P., RIZZO R. (a cura di), *Teled lavoro...*, cit., pag. 31.

⁷⁶ Così ICHINO P., *Teled lavoro e normativa: quali prospettive di adeguamento*, in AA.VV., *Teled lavoro: i miti e le prospettive concrete per l'Italia*, Milano, 1989, pag. 104.

tre, l'utilizzo di mezzi e attrezzature, dal momento che vengono impiegati nell'esercizio dell'impresa mezzi sofisticati quali quelli elettronici, può risultare facilmente prevalente rispetto all'apporto del lavoro personale⁷⁷.

L'unico elemento idoneo a svolgere una qualche funzione discreativa rimane l'assunzione del rischio economico da parte dall'appaltatore laddove, nell'area del lavoro dipendente, il lavoratore non risulta assolutamente coinvolto nel risultato finale cui l'organizzazione stessa è destinata.

In assenza di tale requisito, la dottrina⁷⁸ ha suggerito che l'ipotetico appaltatore, nel caso si tratti di imprenditore individuale, potrebbe essere considerato un lavoratore a domicilio ai sensi della legge n. 877/1973 che, al primo comma dell'art. 1, ammette che il lavoratore possa servirsi di materie prime o accessorie e di attrezzature sia di sua proprietà che di proprietà del committente⁷⁹.

Nell'ipotesi di lavoro associato o di imprenditore con dipendenti le possibilità di applicare la tutela lavoristica sono più numerose. Nel primo caso potrebbe essere considerato lavoratore a domicilio solo uno dei lavoratori associati dimostrando che la prestazione degli altri lavoratori è del tutto accessoria⁸⁰. Un'altra strada percorribile è quella di rintracciare delle analogie con la nuova figura del lavoro gemellato, il cd. *job sharing*, nel quale due soggetti occupano la stessa posizione lavorativa, dividendosi a loro discrezione l'adempimento della prestazione. In questo caso non ne risulta intaccata la personalità della prestazione poiché il lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione. Infine, qualora il gruppo esterno abbia assunto la forma giuridica della società è possibile configurare un rapporto di lavoro a domicilio tra imprenditore e ciascuno dei singoli soci, rimanendo così il rapporto societario un fatto interno di una parte contraente⁸¹.

⁷⁷ Così GAETA, in GAETA L., MANACORDA P., RIZZO R. (a cura di), *Telelavoro...*, cit., pag. 31.

⁷⁸ GAETA, in GAETA L., MANACORDA P., RIZZO R. (a cura di), *Telelavoro...*, cit., pag. 31.

⁷⁹ In dottrina si ritiene che il capitale impiegabile, ai sensi della legge del 1973 sul lavoro a domicilio, debba essere di scarso valore, tale da non far venire meno l'assoluta prevalenza del lavoro sul capitale nello svolgimento dell'attività lavorativa, cfr. MAZZIOTTI L., *Contenuto ed effetti del contratto di lavoro*, Napoli, 1974, pag. 176. Contra GAETA L., *Lavoro a distanza e subordinazione*, Roma 1993, pag. 94, per il quale una tale conclusione costringerebbe ad espungere dall'area tutelata buona parte delle nuove fattispecie di lavoro a distanza spesso richiedenti un elevato apporto di capitale, il cui valore è sicuramente prevalente su quello del lavoro personale.

⁸⁰ Il primo comma dell'art. 1 della legge n. 877/1973 sul lavoro a domicilio am-

mette che il lavoratore possa farsi aiutare, nello svolgimento della sua attività, dai membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti. L'aiuto, però, deve essere accessorio tale, cioè, da non inficiare il sostanziale personalismo della prestazione a distanza. GAETA L., *Lavoro a distanza...*, cit., pp. 85 e 89, suggerisce un'interpretazione estensiva dell'art. 1, comma 1, della legge n. 877/1973 al fine di ricomprendere, nel campo di applicazione della legge, anche le nuove figure di lavoro a distanza che possono favorire forme collettive di svolgimento dell'attività, eseguita, cioè, da piccoli gruppi che travalicano sempre più l'ambito familiare e che, altrimenti, sarebbero automaticamente inquadrate nell'ambito della disciplina dell'impresa associata.

⁸¹ Le soluzioni prospettate sono state indicate da GAETA, in GAETA L., MANACORDA P., RIZZO R., (a cura di), *Il telelavoro: l'ufficio...*, cit., pag. 31.

Nel caso di un imprenditore che si avvalga del lavoro di dipendenti può sorgere il problema di qualificare il contratto come appalto genuino o come appalto di mere prestazioni di manodopera, vietato dall'art. 1 della legge n. 1369/1960⁸².

Al terzo comma dell'art. 1 della legge citata si definisce appalto di mere prestazioni di lavoro « ogni forma di appalto o subappalto anche per esecuzione di opere o di servizi, ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante ». Nell'articolo citato la legge fissa una presunzione *uris et de iure* di violazione del divieto dell'intermediazione di manodopera, laddove la carenza di capitali, macchine e attrezzature rende manifesto che l'appaltatore non gestisce una propria impresa, ma agisce come mero intermediario di manodopera. In tal caso, i lavoratori assunti dall'intermediario devono essere considerati a tutti gli effetti come dipendenti dell'impresa committente, unica beneficiaria della prestazione.

A questo proposito va detto che la tendenza nettamente prevalente negli ultimi anni, sia in sede giurisprudenziale che amministrativa, è nel senso di una restrizione dell'ambito di applicazione del divieto di cui alla legge n. 1369/1960 ai soli casi di interposizione parassitaria o fraudolenta, ovvero ai casi in cui, attraverso l'appalto dell'opera o servizio, si miri all'eclusione di obblighi previdenziali o di standard minimi di trattamento retributivo nei confronti dei lavoratori utilizzati; quando, invece, i diritti dei lavoratori siano rigorosamente rispettati, ispettori e giudici del lavoro tendono ad accettare la qualificazione del contratto in termini di appalto genuino, anche se l'apporto strumentale assuma un peso secondario o marginale nell'economia della prestazione dedotta in contratto. In merito, è opportuno segnalare una sentenza delle Sezioni Unite della Corte di cassazione nella quale l'apporto rilevante di *know-how*⁸³ informatico nel servizio dedotto in contratto è indicato come elemento suscettibile di consentire da solo la qualificazione del servizio come prestazione di natura imprenditoriale e, pertanto, il contratto come appalto genuino, pur in assenza di un apporto rilevante di strumentazione materiale da parte dell'appaltatore⁸⁴.

3.1.b. Il telelavoro nell'ambito della disciplina del lavoro autonomo. — La nozione di lavoro autonomo non è direttamente definita dal codice civile. Il legislatore del 1942 si è limitato ad indicare con questa formula il titolo III del libro V (Del Lavoro) senza, però, dettarne una specifica di-

⁸² Ai sensi del primo comma dell'art. 1 della legge n. 1369/1960 « è vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono ».

⁸³ L'espressione *know how*, abbreviazione di *the know how to do it* (saper come fare), viene usato per indicare situazioni molto differenti tra loro. Normalmente si

ritiene che il *know how* possa distinguersi in due aspetti: quello industriale, più praticato, relativo a informazioni di carattere tecnico e sfruttamento di tecnologie, implicando, talvolta, concetti analoghi a quelli impiegati per le invenzioni, e quello commerciale, riguardante un patrimonio di conoscenze pratiche derivante da esperienze e prove relative a sistemi organizzativi, di vendita e di servizi; cfr. *Enc. Giur.*, vol. XVIII, (voce *Know how*) pag. 1 e ss.

⁸⁴ Cass. S.U. 19 Ottobre 1990, n. 10183, in *Giust. civ.*, 1991, I, pag. 281.

sciplina. I contratti collocati sotto questo titolo sono il contratto d'opera (art. 2222 cc.) e il contratto d'opera intellettuale (art. 2230 cc.). Questi, poi, non coprono interamente l'area del lavoro autonomo, poiché ad essa sono riconducibili altri contratti tipici quali il contratto d'appalto (art. 1655 cc.)⁸⁵, di agenzia (artt. 1742 e segg. cc.), di trasporto (artt. 1678 e segg. cc.), il deposito (artt. 1766 cc.) e il mandato (artt. 1703 e segg. cc.)⁸⁶.

La *teleprestazione* dedotta in contratto potrà essere ricondotta nell'ambito della disciplina del lavoro autonomo di cui al Titolo III del libro V citato, allorché il telelavoratore si obblighi a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione. Il contratto in questione sarà qualificato come contratto d'opera ai sensi dell'art. 2222 cc. o, se l'attività prestata dal soggetto obbligato ha natura intellettuale, come contratto d'opera intellettuale previsto dall'art. 2230 e regolato dalle norme successive e, in quanto compatibili, dalle norme del capo precedente, dedicato al contratto d'opera.

Perché la *teleprestazione* possa essere inquadrata nella fattispecie di cui all'art. 2222 l'oggetto del contratto deve essere costituito da un'opera o un servizio, tradizionalmente identificati in un *opus perfectum*. L'oggetto dell'obbligazione assunta in forza del contratto deve essere rappresentato, cioè, da un risultato (*opus*) che il prestatore si obbliga ad eseguire ed ultimare a regola d'arte (*perfectum*), mentre, nel rapporto di lavoro subordinato, l'oggetto del contratto viene in rilievo non come risultato, ma come mera attività lavorativa (*operae*), ovvero, il prestatore di lavoro subordinato si obbliga contrattualmente a porre a disposizione dell'imprenditore committente le proprie energie psicofisiche, essendo del tutto irrilevante il conseguimento del risultato cui quelle energie sono comunque destinate⁸⁷.

⁸⁵ SANTORO PASSARELLI G., *Il contratto d'appalto*, cit., pag. 5, benché ritenga che tra i rapporti di lavoro autonomo il contratto d'appalto sia quello che più si avvicina al contratto d'opera, per l'oggetto, consistente nel compimento di un'opera o di un servizio, per la gestione a proprio rischio e per l'assenza del vincolo della subordinazione, esclude che si possa correttamente definire l'appalto come lavoro autonomo in considerazione del fatto che l'appaltatore è per definizione un imprenditore, mentre il prestatore d'opera può essere, tutt'al più, un piccolo imprenditore.

⁸⁶ SANTORO PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1995, pp. 88-89, esclude che possano essere ricondotte allo schema del contratto d'opera di cui all'art. 2222 cc., che è un contratto a prestazioni corrispettive, il contratto di deposito e il contratto di mandato, « perché in essi la natura del servizio ha storicamente impedito e continua ad impedire che la retribuzione, anche quando sussista, assuma carattere di controprestazione a prestazione corrispettiva ».

⁸⁷ La tesi secondo la quale l'oggetto dell'obbligazione dedotta in contratto è rappresentato, nel lavoro autonomo, da un *opus* e, nel lavoro subordinato, dalle *operae* conduce alla distinzione tra obbligazione di risultato e obbligazione di mezzi. Tale distinzione si fonda su quella tra *locatio operis* (è un contratto la cui caratteristica è un *dare aliquid faciendum* al lavoratore che si obbliga al compimento dell'opera pattuita) e *locatio operarum* (è un contratto in forza del quale il debitore-lavoratore si obbliga a concedere, dietro mercede, in uso o godimento le proprie energie psicofisiche e cioè la propria attività lavorativa) che costituiva, nel codice del 1865, il principale criterio discrezionale tra il rapporto di lavoro subordinato e quello autonomo e serviva a determinare la diversa incidenza e ripartizione tra le parti contrattuali del rischio inerente all'attuazione della prestazione lavorativa, cfr. GHERA E., *Il diritto del lavoro*, Bari, 1996, pp. 37-41. Tale distinzione è stata in passato fortemente criticata dalla dottrina sulla base del rilievo che sono configurabili pre-

A convalidare l'opinione secondo la quale l'oggetto del contratto d'opera di cui all'artt. 2222 e segg. cc. sia rappresentato da un *opus* è la norma contenuta nell'art. 2225 cc., in base alla quale il corrispettivo, per l'opera o il servizio di cui all'art. 2222, è determinato dal giudice in relazione al risultato ottenuto e non in riferimento all'estensione temporale effettiva dell'attività prestata, venendo in considerazione soltanto il dato obiettivo della quantità di lavoro normalmente necessario per produrre l'opera o il servizio dedotti in contratto.

Caratteristica dell'*opus* è la sua indivisibilità *ratione temporis*. Questa deve essere intesa nel senso che l'esecuzione dell'*opus* si esaurisce giuridicamente *uno actu*, ovvero che il prestatore d'opera adempie all'obbligazione assunta in forza del contratto al momento del compimento dell'opera, la cui esecuzione non è suscettibile di adempimenti parziali. Al contrario, quando l'oggetto dell'attività dedotta in contratto è rappresentato dalle *operae*, la divisibilità della prestazione in ragione del tempo indica l'impossibilità di eseguire l'obbligazione alternativamente per parti o tutta insieme, dovendo la stessa essere necessariamente adempiuta soltanto attraverso una serie di adempimenti parziali⁸⁸. Nella illimitata divisibilità della prestazione in ragione del tempo viene identificata la continuità in senso tecnico e giuridico, che costituisce elemento intrinsecamente proprio del lavoro subordinato.

Un altro requisito richiesto perché si configuri la fattispecie di cui trattasi è l'occasionalità della prestazione dedotta in contratto. L'obbligazione del prestatore d'opera, cioè, deve avere ad oggetto una singola opera o servizio determinati (si parla di adempimento istantaneo), mentre, se le obbligazioni hanno ad oggetto una serie di opere o servizi determinati (si parla di obbligazioni di durata ad esecuzione periodica) le prestazioni autonome si configureranno come rapporti di collaborazione continuativa e rientreranno nel campo della parasubordinazione. In quest'ultimo caso, infatti, pur essendo esclusa la continuità in senso tecnico e giuridico, in quanto la divisibilità temporale della prestazione trova un limite nella inscindibilità intrinseca dei singoli *opera* da cui essa è costituita, il rapporto di lavoro

stazioni lavorative autonome, quali soprattutto le professioni intellettuali, aventi per oggetto una mera attività, cfr. RIVA SANSEVERINO L., *Del lavoro*, in *Commentario del Codice Civile*, a cura di SCIALOJA A., BRANCA G., Bologna-Roma, 1943, pag. 870; nello stesso senso SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, Napoli, 1967, pag. 35; MENGONI L., *Le obbligazioni di risultato e le obbligazioni di mezzi*, in *Riv. dir. comm.*, 1954, I, pp. 185-280 e 366; in particolare SCOGNAMIGLIO R., *Diritto del lavoro*, 1994, pag. 99 e GHERA E., *Il diritto del lavoro*, cit., pag. 48 pongono in evidenza come ogni risultato implichi necessariamente l'espletamento di un'attività lavorativa volta a realizzarlo e ogni attività lavorativa produca un risultato immediato (o più risultati parziali) prima del risultato finale a cui pur sempre è indirizzata. Ripropone la distinzione tra

locatio operis e *locatio operarum* al fine di distinguere il lavoro autonomo da quello subordinato SANTORO PASSARELLI F., *Nozioni di diritto...*, cit., pag. 88. In proposito, merita citare l'opinione di ICHINO P., *Lavoro subordinato...*, cit., pp. 44-50, per il quale la disciplina contenuta negli artt. 2224-2228 cc., che si riferisce ai contratti la cui esecuzione si esaurisce in un adempimento indivisibile *ratione temporis*, inducerebbe solo un tipo normativo, sottotipo rispetto al tipo legale del lavoro autonomo. Il tipo legale, invece, definito dall'art. 2222 c.c. si riferirebbe, oltre che all'esecuzione di un'opera, all'esecuzione di un servizio al quale può attribuirsi il significato di attività.

⁸⁸ In proposito v. GIUGNI G., *Mansioni e qualifiche nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963, pag. 120.

si configura come un rapporto di durata, intesa, quest'ultima, come il protrarsi di fatto della prestazione lavorativa nel tempo, diretta a soddisfare un interesse durevole del committente⁸⁹.

Inoltre, l'esecuzione dell'*opus* deve concludersi in un breve lasso di tempo. Conseguentemente potranno essere qualificate come autonome ai sensi degli artt. 2222 e segg. cc. solo quelle figure non legate da rapporti troppo diretti con un unico committente⁹⁰.

Altro elemento essenziale del contratto d'opera ex art. 2222 e segg. cc. è l'assunzione del rischio economico da parte del prestatore, inteso come assunzione della responsabilità contrattuale per il compimento dell'*opus perfectum*. Quest'ultimo, cioè, passa in proprietà del committente una volta portato a termine secondo le condizioni stabilite dal contratto e a regola d'arte e solo in questo momento il prestatore matura il diritto al compenso.

Inoltre, la *teleprestazione* potrà essere ricondotta nell'area del lavoro autonomo solo se il lavoro personale risulti prevalente rispetto all'apporto di manodopera esterna e di attrezzature lavorative⁹¹.

Infine, l'attività lavorativa necessaria per conseguire l'*opus* deve svolgersi senza vincolo di subordinazione, ovvero senza l'assoggettamento al potere direttivo, gerarchico e disciplinare del committente che costituisce, invece, tratto distintivo essenziale del rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 cc. Con ciò non si intende dire che il committente non abbia il potere di impartire le direttive, stabilendo le caratteristiche dell'*opus* commissionato, e controllarne la conformità, ma solo che il prestatore d'opera è libero di determinare le modalità di espletamento della prestazione, il luogo e il tempo della sua esecuzione⁹².

⁸⁹ Distingue la continuità in senso tecnico e giuridico, che attiene alla struttura giuridica della prestazione, dalla continuità intesa come il protrarsi di fatto nel tempo dell'obbligazione dedotta in contratto, che attiene, cioè, alle modalità materiali di svolgimento della prestazione lavorativa ICHINO P., *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma e subordinata*, nota alla sentenza della Pret. Milano 20 giugno 1986, *Riv. it. dir. lav.*, 1987, II, pag. 79.

⁹⁰ PASCUCCI P., *Il quadro giuridico del telelavoro*, cit., pag. 29. Al contrario, se il prestatore d'opera è legato da uno stretto rapporto con un unico committente e, cioè, risulta stabilmente inserito nell'altrui organizzazione aziendale, può ritenersi di essere in presenza di un rapporto di collaborazione continuativa di cui al terzo comma dell'art. 409 c.p.c.; ad esempio, nella sentenza 19 maggio 1994, n. 4918, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1995, pag. 49, la Corte di Cassazione ha escluso i requisiti del coordinamento e della continuità nel caso del libero professionista che rende prestazioni omogenee per conto di più clienti, senza che nei confronti dell'uno possa essere accertata

to un impegno più assiduo e costante che nei confronti degli altri.

⁹¹ A questo proposito si ripropone il problema, già evidenziato, di affermare la prevalenza del lavoro personale rispetto all'apporto del videoterminale (v. par. precedente).

⁹² «Il vincolo della subordinazione sussiste quando l'attività oggetto del contratto viene regolata nel suo svolgimento non già in base ad elementi predeterminati della volontà negoziale e paritaria delle parti nella fase formativa del contratto, bensì sulla base delle direttive che il datore di lavoro impartisce per determinare le modalità, anche di tempo e di luogo della prestazione delle energie lavorative in modo tale da utilizzarle nella maniera più utile in relazione alle esigenze mutevoli della sua organizzazione aziendale», cfr. Cass. 17 novembre 1984, n. 5888, in *Mass. Giur. Lav.*, 1984, pag. 734; così anche Cass. 11 agosto 1994, n. 7374, in *Riv. It. Dir. Lav.*, n. 3, 1995, pag. 408 e ss., secondo la quale «l'elemento che distingue la collaborazione autonoma da quella subordinata è data dalla subordinazione tecnica e disciplinare, intesa come esecuzione della prestazione dovuta sulla base di direttive date

La linea di confine tra la figura dell'imprenditore (art. 2082 cc.) e quella del lavoratore autonomo (artt. 2222 e segg. cc.) deve essere, invece, individuata nel fatto che pur svolgendo entrambi i soggetti un'attività a proprio rischio, il primo esercita professionalmente un'attività economica diretta alla produzione e allo scambio di beni e servizi, mentre il secondo compie un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio. Nulla impedisce, però, che il prestatore d'opera possa svolgere professionalmente un'attività avvalendosi di un'organizzazione di dimensioni modeste, tale cioè da non compromettere il carattere prevalentemente personale della prestazione. Ricorrendo tale ipotesi il prestatore d'opera assumerà la qualifica di piccolo imprenditore ai sensi dell'art. 2083 cc.⁹³.

Al telelavoro autonomo ex art. 2222 o art. 2230 del codice civile non si applicherà la disciplina protettiva del lavoro subordinato, ma quella contenuta nei successivi artt. 2223-2237.

3.1.c. Il telelavoro come oggetto di contratto di lavoro parasubordinato. — L'espressione « lavoro parasubordinato » è stata creata dalla dottrina a causa della difficoltà di qualificare giuridicamente rapporti di lavoro caratterizzati dalla compresenza di elementi propri del rapporto di lavoro autonomo e del rapporto di lavoro subordinato.

L'unica norma che ha espressamente previsto tali rapporti è quella contenuta nell'art. 409, comma 3, cod. proc. civ. che ha esteso la disciplina del processo del lavoro « ai rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale e ad altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato ».

Secondo un'autorevole dottrina⁹⁴, l'art. 409 comma 3 c.p.c. non indicherebbe una fattispecie in senso proprio, idonea, cioè, a produrre effetti giuridici propri⁹⁵, ma servirebbe solo a stabilire se il rapporto di lavoro considerato sia contrassegnato dalla debolezza contrattuale del prestatore d'opera⁹⁶, caratteristica essenziale della parasubordinazione, e perciò possa trovare applicazione la disciplina del processo del lavoro. Una tale interpretazione, secondo la dottrina citata, troverebbe conferma non già

di volta in volta dal datore nell'esercizio del suo potere gerarchico ».

⁹³ Ai sensi dell'art. 2083 cc. « sono piccoli imprenditori i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano un'attività organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia ».

⁹⁴ SANTORO PASSARELLI G., *Chiose sulla parasubordinazione*, in *Dir. Lav.*, 1989, pag. 201 e ss. (questo scritto, rivisto e annotato, riproduce il testo di un intervento al Convegno su *Lavoro, subordinazione e dintorni*, tenutosi a Trento il 12-13 febbraio 1938). Sul tema della parasubordinazione, si veda dello stesso Autore: *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979.

⁹⁵ *Contra* BALLESTRERO M.V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *Lav. Dir.*, 1987, pag. 64, per la quale,

« il rapporto di lavoro parasubordinato costituisce sottotipo di altri tipi, vale a dire specie di un genere, caratterizzata dall'addizione agli elementi propri del tipo di altri elementi ».

⁹⁶ SANTORO PASSARELLI G., *Chiose sulla...*, cit., pag. 203, specifica che la debolezza contrattuale non va confusa con la situazione di soggezione socioeconomica del prestatore, ma consiste, nel momento costitutivo del rapporto, nella mera adesione del lavoratore alla determinazione del contenuto delle clausole contrattuali già predisposte dal committente, senza avere il potere di modificarle, mentre, durante lo svolgimento del rapporto, è determinata da quelle clausole che impongono particolari vincoli e modalità di esercizio all'attività del prestatore parasubordinato nei confronti dei terzi.

nella norma processuale, che non prende espressamente in considerazione la posizione di supremazia contrattuale del committente rispetto al prestatore d'opera continuativa e coordinata, di guisa che, ricorrendo i requisiti indicati dalla norma, il rito del lavoro risulterebbe applicabile anche alle controversie tra soggetti che hanno un'eguale forza contrattuale, ma nell'art. 2113 del codice civile, il quale, in forza dell'art. 6 della legge 11 agosto 1973 n. 533⁹⁷, è stato espressamente esteso anche ai rapporti di cui all'art. 409, comma, 3 c.p.c.

L'identità di tutela riconosciuta al lavoratore parasubordinato, sia pure ai limitati fini della norma di cui all'art. 2113 cc., non avrebbe come fondamento la subordinazione di cui all'art. 2094 cc., ma si giustificerebbe e si fonderebbe sulla debolezza contrattuale del prestatore di lavoro parasubordinato, la quale, in virtù del combinato disposto dell'art. 2113 cc. e dell'art. 409 comma 3 c.p.c., acquisterebbe rilevanza giuridica *ex se* e non perché collegata alla subordinazione.

Tuttavia, prosegue la dottrina, la debolezza contrattuale non può costituire il presupposto per l'applicazione analogica di alcune norme dettate per il lavoro subordinato, poiché l'art. 2094 cc. esclude la rilevanza giuridica della debolezza contrattuale del lavoratore subordinato. Tale applicazione analogica potrebbe fondarsi solo sui caratteri della prestazione indicati dall'art. 409, comma 3, c.p.c., analoghi a quelli della prestazione di lavoro subordinato *ex art.* 2094 cc. Tali caratteri sono il coordinamento e la continuità.

Secondo l'orientamento prevalente in dottrina e in giurisprudenza, il requisito del coordinamento deve essere individuato nel collegamento funzionale della prestazione con l'attività esercitata dal destinatario della prestazione medesima, ovvero, nel perseguimento delle finalità proprie del committente⁹⁸.

Per quanto concerne il requisito della continuità, essa non può essere intesa come continuità in senso tecnico e giuridico, ovvero come illimitata indivisibilità della prestazione in ragione del tempo, dal momento che, nel rapporto di lavoro parasubordinato, l'oggetto dell'attività dedotta in contratto è rappresentato da un *opus* e come tale indivisibile *ratione temporis*⁹⁹; l'espressione « prestazione continuativa », invece, indica esclusivamente il protrarsi di fatto dell'attività lavorativa, senza alcuna implicazione per ciò che riguarda la struttura giuridica dell'obbligazione. Pertanto, la continuità di cui all'art. 409, comma 3, c.p.c. deve essere individuata nella reiterazione della stessa prestazione, nella ripetizione di prestazioni diverse (ma non prive di qualsivoglia legame), o nell'esecuzione

⁹⁷ La legge indicata contiene norme in materia di « disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie ».

⁹⁸ Cass. 9 maggio 1983, n. 3198, in *Riv. Giur. It.*, 1983, voce *Lavoro e Previdenza* (controversie), pag. 660; Cass. 9 novembre 1983, n. 6656, *ibidem*, pag. 648. In dottrina, vedi BALLESTRERO M.V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*,

in *Lav. Dir.*, 1987, pag. 41 e ss. Un recente orientamento delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione ha assimilato la coordinazione di cui all'art. 409 cod. proc. civ. alla subordinazione, dalla quale si differenzerebbe solo in ragione della misura relativa dell'eterodirezione, cfr. Cass. S.U. 22 febbraio 1994 n.1682, in *A.D.L.*, 1995, I, pag. 443.

⁹⁹ Sul punto v. par. precedente.

di un'unica opera, ove il tempo impiegato per la sua esecuzione abbia una certa durata nel tempo¹⁰⁰.

A differenza del rapporto di lavoro subordinato, invece, e al pari del lavoro autonomo, il rapporto di lavoro parasubordinato è caratterizzato da una prestazione d'opera, avente, cioè, ad oggetto un *opus* indivisibile, svolta in forma prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione. La parasubordinazione ricorre, dunque, quando l'attività espletata attraverso reiterate prestazioni, pur in mancanza di direttive, sia volta a realizzare quello che obiettivamente appare l'interesse fondamentale dell'azienda con cui si collabora¹⁰¹.

I telelavoratori, liberi di determinare il tempo e le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, potranno, dunque, prestare la propria attività alle dipendenze dell'imprenditore sotto forma di collaborazione continuativa e coordinata, ricorrendo in tal caso la fattispecie della parasubordinazione, quando le attività non siano dedotte in contratto soltanto come prestazioni occasionali, riferite ad una singola opera o servizio, bensì assumano il carattere di prestazioni di durata, protratte per un periodo apprezzabile, ancorché non necessariamente a tempo indeterminato¹⁰².

Ai rapporti di lavoro di cui all'art. 409, comma 3, c.p.c. non si applicano gli istituti tipici del diritto del lavoro¹⁰³, fatta eccezione per il suindicato art. 2113 cc. che estende il regime dell'invalidità delle rinunce e transazioni su diritti indisponibili, derivanti da disposizioni inderogabili di legge e dei contratti e accordi economici collettivi, a tutti i rapporti menzionati dall'art. 409, comma 3, c.p.c., mentre sono modeste le differenze di disciplina del contratto di lavoro parasubordinato rispetto al contratto d'opera *ex* art. 2222 cc., le più rilevanti delle quali riguardano la rivalutazione automatica dei crediti retributivi non tempestivamente soddisfatti, prevista dall'art. 429 comma 3 c.p.c. e l'esenzione dall'I.V.A. sui corrispettivi.

3.1.d. Il telelavoro come oggetto di contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 codice civile. — Secondo il prevalente orientamento giurisprudenziale, il tratto distintivo essenziale del rapporto di lavoro subordinato *ex* art. 2094 cc. deve essere individuato nel pieno assoggettamento del lavoratore al potere di eterodirezione del datore di lavoro e cioè, in quel vincolo di natura personale che assoggetta il prestatore al potere direttivo, gerarchico e disciplinare del creditore, con conseguente limitazione della libertà del primo¹⁰⁴.

¹⁰⁰ PEDRAZZOLI M., *Prestazione d'opera e parasubordinazione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1984, pag. 507 e ss.; BALLESTRERO M.V., *L'ambigua nozione...*, cit. pag. 41 e ss. Hanno escluso il requisito della continuità nel caso di esecuzione di un'unica opera Cass. 6 giugno 1983, n. 3857, in *Foro it.*, *Rep.*, 1983, voce *Lavoro e Previdenza* (controversie), pag. 63 e Cass. 4 novembre 1982, n. 5801, in *F.I.*, 1983, I, pag. 936.

¹⁰¹ Cass. 15 aprile 1982, n. 2273, in *Gius. civ. Mass.*, 1982, pag. 422.

¹⁰² ICHINO P., *I problemi giuridici del telelavoro*, in *Notiziario del lavoro*, novembre n.75, 1996, pag. 49.

¹⁰³ Alcune sentenze di merito, contraddette dalla Cassazione (Cass. 9 marzo

1988, n. 1245, in *Foro it.*, 1988, I, pag. 1480) hanno ritenuto applicabile al lavoro parasubordinato anche il principio della retribuzione sufficiente, sancito dall'art. 35 Cost., cfr. Pret. Napoli, 19 aprile 1985, in *Riv. Giur. Lav.*, 1987, II, pag. 462; *contra* BALLESTRERO M.V., *L'ambigua nozione...*, cit., pag. 66, secondo la quale « un tale indirizzo traviserebbe il significato della disposizione costituzionale, riferibile solo al lavoro subordinato ».

¹⁰⁴ Cass. 3 aprile 1990, n. 2680, in *Riv. Giur. Lav.*, II, 1991, pag. 196 e ss.; Cass. 23 ottobre 1991, n. 11229, in *Dir. Prat. Lav.*, 1991, pag. 313; Cass. 10 marzo 1994, n. 2352, in *Dir. Lav.*, II, pag. 117 e ss.; Cass. 9 giugno 1994, n. 5590, in *Mass.*

L'assoggettamento pieno ad eterodirezione si configura quando venga contrattualmente riservata al datore di lavoro la facoltà di intervenire in qualsiasi momento nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, al fine di impartire le direttive circa le modalità di espletamento della prestazione¹⁰⁵ e controllarne la conformità.

Perché tale facoltà possa essere concretamente esercitata, è necessario che la prestazione si svolga in un determinato luogo (di solito coincidente con i locali dell'impresa¹⁰⁶) e nell'arco di un determinato orario. Pertanto, il vincolo contrattuale circa il tempo e il luogo della prestazione, ovvero il coordinamento spaziotemporale con il resto dell'organizzazione aziendale, deve essere considerato, al pari dell'assoggettamento pieno ad eterodirezione, elemento necessario perché si configuri il rapporto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 del codice civile¹⁰⁷.

Una conferma della lettura ora proposta dell'articolo citato può trarsi dall'art. 1 della legge n. 877/1973 sul lavoro a domicilio. Nel caso in esame, la norma, al fine di rendere possibile la qualificazione come subordinata di una fattispecie caratterizzata dalla mancanza del coordinamento spaziotemporale, ha introdotto una nozione di subordinazione espressamente diversa da quella contenuta nell'art. 2094 e imperniata su una nozione speciale di eterodirezione¹⁰⁸. La specialità del concetto è logicamente connessa

Giur. Lav., 1994, pag. 568 e ss.; Cass. 11 agosto 1994, n. 7374, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1995, pag. 480; per la giurisprudenza di merito v. Pretura di Monza, 6 dicembre 1994, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1995, pag. 812 e Pretura di Torino 7 febbraio 1994, *ibidem*, 1995, pag. 501.

¹⁰⁵ Deve essere precisato che la determinazione delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa da parte del creditore della prestazione può caratterizzare anche il rapporto di lavoro autonomo, anzi, sotto questo profilo, può essere molto più pregnante l'ingerenza del committente nei confronti del lavoratore autonomo che nei confronti del lavoratore subordinato. L'esercizio del potere direttivo deve riguardare, invece, nel rapporto di lavoro subordinato, non solo il modo in cui deve essere svolto il lavoro, ma l'intero contenuto della prestazione e, cioè, la determinazione delle mansioni, il tempo e il luogo del loro svolgimento, cfr. Di RUOCCO M., *Attività lavorative emergenti: autonomia o subordinazione?*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1988, pag. 414.

¹⁰⁶ È opinione generalmente accettata che l'art. 2094 c.c. e le norme successive postulino un rapporto di lavoro all'interno dell'impresa, inteso in senso topografico, cfr. D'ANTONA M., *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in *Riv. Crit. Dir. Priv.*, 1988, pag. 195; DELL'OLIO M., *Nuove forme di lavoro dipendente*, cit., pag. 668.

¹⁰⁷ Per un'interpretazione in tal senso

dell'art. 2094 cc. v. ICHINO P., *Lavoro subordinato: definizione e inquadramento*, cit., pp. 62-70, per il quale il coordinamento spaziotemporale costituisce parte integrante del concetto di *dipendenza* contenuto nell'art. 2094 cc.

¹⁰⁸ Sostengono la diversità della subordinazione del lavoratore a domicilio (subordinazione tecnica) rispetto a quella del lavoratore subordinato ex art. 2094 c.c. (subordinazione tecnico-funzionale), SCOGNAMIGLIO R., *Diritto del lavoro*, Napoli, 1994, pag. 209; DELL'OLIO M., *Lavoro a domicilio*, in *Noviss. Dig. It., App.*, vol. IV, Torino, 1983, pp. 711-712; DE CRISTOFARO M., *Il lavoro a domicilio*, Padova, 1978, pag. 169 e ss. In giurisprudenza, la subordinazione del lavoratore a domicilio è definita « attenuata » da Cass. 22 gennaio 1987, n. 4165, in *Mass. Giur. Lav.*, 1987, pag. 203; Cass. 5 maggio 1989, n. 2109, in *Mass. Giur. Lav.*, 1989 pag. 203; Pret. Treviso 5 marzo 1992, in *Informazione e Previdenza*, 1992, fasc. 9, pag. 989. *Contra*; MARIUCCI L., *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Milano, 1979, pag. 63, il quale sostiene la piena coincidenza tra la subordinazione di cui all'art. 2094 cc. e quella di cui all'art. 1 della legge n. 877/1973, entrambe individuate dall'elemento essenziale dell'alienità dell'organizzazione produttiva e del prodotto; in questo senso anche BONARETTI L., *Il lavoro subordinato a domicilio*, Milano 1993, pag. 41. All'estremo opposto la tesi di MORGERA P., *Lavoro a domicilio fra de-*

alla mancanza del coordinamento spaziotemporale poiché, se il prestatore è libero di determinare il luogo e il tempo della prestazione¹⁰⁹, non è ipotizzabile un potere contrattuale del creditore di intervenire in qualsiasi momento nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa. In questo caso, il potere direttivo potrà essere esercitato solo attraverso ordini predeterminati, impartiti all'inizio dell'attività e il controllo circa la conformità del risultato lavorativo alle indicazioni iniziali potrà essere effettuato solo al termine dell'esecuzione della prestazione¹¹⁰.

Sulla base delle premesse indicate, la *teleprestazione*, caratterizzata dall'assenza del vincolo contrattuale circa il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa, dovrebbe essere esclusa dal campo di applicazione dell'art. 2094 del codice civile. Nel telelavoro, però, l'impiego delle moderne tecnologie informatiche e telematiche consente la perfetta integrazione del lavoratore nell'organizzazione imprenditoriale del creditore, nonostante la prestazione venga resa al di fuori dei locali aziendali. Ciò è possibile nel telelavoro *on line* dove il videoterminale utilizzato dal telelavoratore è collegato in maniera continuativa e interattiva con il *computer* madre. In questo caso si realizza quella perfetta sinergia tra l'attività personale svolta dal lavoratore e il resto dell'organizzazione aziendale, che costituisce il presupposto necessario per l'esercizio del potere direttivo di cui all'art. 2094 del codice civile; con la differenza che, nel telelavoro, tale sinergia non si realizza attraverso il coordinamento spaziale, ma per mezzo del coordinamento informatico e telematico¹¹¹. Attraverso tale coordinamento, il telelavoratore può espletare le proprie mansioni come se fossero svolte all'interno dell'azienda, utilizzando le informazioni contenute nella memoria del *computer* aziendale e il datore di lavoro può impartire le direttive per via telematica e in tempo reale e controllare continuativamente l'attività lavorativa¹¹².

centramento produttivo e flessibilità del lavoro, in *Mass. Giur. Lav.*, 1988, pag. 275, la quale esclude il requisito della subordinazione nel lavoro a domicilio « poiché in esso non tanto si assiste ad una attenuazione del potere direttivo quanto alla mancanza di quella messa a disposizione delle energie psicofisiche che costituisce l'elemento fondamentale della subordinazione ». Il lavoro a domicilio si configura, dunque, per l'A., come un rapporto sostanzialmente autonomo, ancorché assoggettato, per alcuni particolari istituti, a tutele pressoché coincidenti con quelle proprie del lavoro subordinato e come tale inquadrabile nell'articolato *genus* della parsubordinazione.

¹⁰⁹ In proposito v. DE CRISTOFARO M., *Il lavoro...*, cit., pag. 229, il quale ritiene che « la formula usata dal legislatore nell'articolo 1 della legge n. 877 del 1973, lascia fuori dal suo ambito concettuale le direttive inerenti al tempo e al luogo in cui deve essere eseguita la prestazione ».

¹¹⁰ Sulla distinzione tra controllo sul-

l'attività e verifica della prestazione lavorativa intesa come risultato della prima, cfr. DELL'OLIO M., *Art. 4 St. lav. ed elaboratori elettronici*, in *Dir. Lav.*, 1986, I, pag. 487.

¹¹¹ CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Gior. Dir. Lav. e Rel. Ind.*, 1985, pag. 203.

¹¹² Sostiene la piena identità tra l'esercizio del potere direttivo in azienda e quello rinvenibile nella forma del telelavoro; PIZZI P., « *Telelavoro* »: *prime esperienze...*, cit., pag. 172; in senso difforme, ICHINO P., *Telelavoro e normativa: quali prospettive di adeguamento*, da *Telelavoro: i miti e le prospettive concrete per l'Italia*, a cura del Centro Europeo Informazione Informatica e Lavoro, Milano 1989, pag. 102, per il quale, nel telelavoro, il potere direttivo e di controllo si realizza in modo più penetrante e stringente, tanto da essere considerato intrinseco nell'esecuzione della prestazione lavorativa.

Nella comunicazione interattiva, inoltre, il controllo datoriale può riguardare anche il tempo di esecuzione della prestazione¹¹³. Al telelavoratore che opera *on line*, dunque, può essere applicata la disciplina dell'orario di lavoro, ad onta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa. Conseguentemente, il telelavoratore può essere retribuito in base alle ore di lavoro effettuate e possono, così, rimanere intatti tutti gli istituti giuridici collegati alla retribuzione a tempo.

Le considerazioni svolte consentono di ricondurre le forme di telelavoro indicate nell'ambito della fattispecie del lavoro subordinato di cui all'art. 2094 del codice civile. Tale riconduzione necessita, però, di un'interpretazione evolutiva dell'articolo citato, in quanto il tipo legale da esso desumibile è stato delineato in riferimento al modello socialtipico prevalente del lavoratore fisicamente operante all'interno dei locali aziendali.

Si pone a questo punto il problema di individuare il contenuto che l'assoggettamento pieno ad eterodirezione può assumere nel telelavoro. Alcuni Autori¹¹⁴ ritengono che esso non deve essere identificato nel mero rispetto delle procedure imposte dal sistema informatico operativo del *computer* aziendale (cd. *software* di base). Questo vincolo, che pur incide sulle modalità interne di svolgimento dell'attività¹¹⁵, può essere piuttosto assimilato a quello tecnico che caratterizza l'uso di tutte le macchine complesse e che non si pone in contrasto con l'autonomia della prestazione. Al contrario, il potere direttivo datoriale andrebbe individuato, in linea generale, nella facoltà, contrattualmente riservata al creditore della prestazione, di scegliere e sostituire unilateralmente e in qualsiasi momento il programma operativo specifico (cd. *software* applicativo)¹¹⁶. In tal caso il lavoratore è rigidamente vincolato alle direttive inserite nel programma, e non soltanto alle procedure tecniche di carattere generale per il buon funzionamento della macchina.

Inoltre, per rientrare nel campo di applicazione dell'art. 2094 del codice civile, la *teleprestazione* deve essere svolta in forma individuale, ovvero, prestata senza alcun aiuto esterno, neppure accessorio dei propri familiari (nel lavoro a distanza informatico, però, è difficile che il datore di lavoro possa accertare che la prestazione venga svolta nella forma indicata. La

¹¹³ ICHINO P., *Il lavoro subordinato...*, cit., pag. 130, sostiene che « se allo stretto coordinamento informatico/telematico si aggiunge, nel caso concreto, anche uno stretto coordinamento temporale (vincolo d'orario) e un assoggettamento pieno della prestazione ad eterodirezione, nel senso che l'imprenditore si riserva di impartire a distanza al lavoratore in qualsiasi momento disposizioni concernenti le modalità di esecuzione del lavoro, la prestazione può qualificarsi senz'altro come subordinata ex art. 2094, in base ad un'interpretazione evolutiva del requisito della dipendenza, ovvero dell'inserimento nell'impresa ».

¹¹⁴ ICHINO P., *Lavoro subordinato: definizione...*, cit., pp. 212-213.

¹¹⁵ DE LUCA TAMAJO R., *Il tempo nel*

rapporto di lavoro, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1986, pag. 465, « qui un potere direttivo e di controllo, quale indice della subordinazione, sussiste anche se esercitato in modo mediato, attraverso assoggettamento del lavoratore alle regole, ai tempi e al controllo del *computer* ».

¹¹⁶ Lo stesso non può dirsi se è il prestatore a poter scegliere liberamente, con assunzione del relativo rischio, il programma applicativo, donde la più frequente qualificazione come autonomia della prestazione del programmatore cui l'impresa affidi la predisposizione del *software* applicativo, v. in proposito FANFANI P., *Rapporti di collaborazione nelle nuove professioni*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1988, pp. 418-419, e FOGLIA R., *ibidem*, pp. 420-422.

stessa obiezione può essere sollevata a proposito del requisito della infungibilità che caratterizza la prestazione di lavoro subordinato *ex art* 2094; infatti, nelle mansioni non particolarmente qualificate il telelavoratore potrebbe servirsi dell'aiuto dei propri familiari o di conoscenti o farsi sostituire da essi nello svolgimento dell'attività lavorativa senza che ciò possa essere verificato, trattandosi di una prestazione resa a distanza).

Inoltre, l'attività lavorativa deve essere svolta senza alcuna organizzazione, neanche minima, di mezzi e attrezzature. Di conseguenza, la *teleprestazione* non può essere qualificata come subordinata *ex art.* 2094 cc. allorché il datore di lavoro pretenda che il telelavoratore disponga già di un videoterminale di sua proprietà.

3.1.e. Il telelavoro come oggetto di contratto di lavoro subordinato a domicilio. — Per lavoro a domicilio si intende, a norma dell'art. 1 della legge n. 877/1973, il lavoro retribuito, prevalentemente personale¹¹⁷, prestato, per conto di uno o più imprenditori, presso l'abitazione del lavoratore o in altro locale di cui abbia disponibilità, purché non si tratti di locale di pertinenza dell'imprenditore committente e utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie e dello stesso imprenditore, anche se fornite per tramite di terzi^{118 119}.

Quando la prestazione abbia le caratteristiche indicate, essa può essere qualificata come subordinata se abbia per oggetto un'attività consistente « nell'esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente » e quando il lavoratore « sia tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere » (comma 2°)¹²⁰.

¹¹⁷ Tale requisito distingue il lavoro a domicilio dall'appalto, cfr. Cass. 15 gennaio 1988, n. 293, in *Mass. Giur. Lav.*, 1988, pag. 259. MORGERA P., *Lavoro a domicilio fra decentramento produttivo e flessibilità del lavoro*, cit., pp. 271-272, ritiene che la legge n. 877/1973 attribuisca un rilievo limitato, nella qualificazione della fattispecie, al requisito della prevalente personalità.

¹¹⁸ La previsione, secondo la quale i materiali e le attrezzature necessari all'esecuzione del lavoro possono essere anche di proprietà del committente, avvicina questa figura di lavoratore subordinato a quella del lavoratore autonomo (vedi in argomento Cass. 15 luglio 1987, n. 6197, in *Mass. Giur. Lav.*, 1988, pag. 259 e Cass. 15 gennaio 1988, n. 293, *ibidem*, pag. 259 con nota di MORGERA P.), pur restando, l'una e l'altra, ontologicamente distinte in ragione del diverso nesso funzionale che intercorre tra utilizzazione dei beni anzidetti e realizzazione, nell'un caso, delle *operae*, e, nell'altro dell'*opus*; su quest'ultima distinzione vedi Cass. 2 luglio 1992, n. 8120, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1992, pag. 614.

¹¹⁹ Il lavoro a domicilio è attualmente

disciplinato dalla legge 18 dicembre 1973 n. 877 (tale legge ha abrogato la precedente in materia: l. 13 marzo 1958, n. 264) e dall'art. 2128 cc. che estende ai lavoratori a domicilio le norme in materia di lavoro subordinato, in quanto compatibili con la specialità del rapporto. La legge n. 877/1973 è stata soggetta ad interpretazione autentica ad opera della legge 16 dicembre 1980, n. 858 (« interpretazione autentica e modificazione dell'art. 1 della L. 18 dicembre 1973, n. 877, recante nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio ») che ha modificato il primo comma dell'art. 1. L'intervento del legislatore è stato necessario per chiarire se l'apporto di materiali e attrezzature dovesse provenire da entrambi i soggetti, lavoratore e committente, oppure anche dal solo lavoratore. Quest'ultima ipotesi è ora ricompresa, in forza della legge n. 858/1980, nella fattispecie tipica del lavoro a domicilio.

¹²⁰ Ai requisiti indicati dal legislatore se ne aggiungono altri di elaborazione giurisprudenziale quali il carattere della non occasionalità della prestazione, ovvero della sua continuità in senso tecnico e giuridico; in tal senso Cass. 15 Gennaio 1988, n.

Allorquando la *teleprestazione* non possa essere ricondotta al tipo legale del lavoro subordinato in azienda ex art. 2094 del codice civile, essa potrà nondimeno essere qualificata come subordinata ai sensi della legge n. 877/1973 sul lavoro a domicilio quando venga resa presso il domicilio del telelavoratore o in altro locale di cui abbia disponibilità¹²¹ e ricorrano i requisiti dell'assoggettamento a direttive predeterminate e dell'omogeneità della prestazione rispetto all'attività imprenditoriale del creditore¹²².

Tuttavia, per ricondurre questa nuova forma di lavoro a distanza nell'archetipo giuridico del lavoro subordinato a domicilio, occorrerà interpretare in senso estensivo l'art. 1 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, che si riferisce all'esecuzione di prestazioni di natura manifatturiera¹²³, al fine di includere, nel campo di applicazione della legge, anche le professioni impiegatizie, sino alle più moderne versioni informatiche¹²⁴.

293, in *Mass. Giur. Lav.*, 1988, pag. 259; Cass 24 Giugno 1986, n. 4201, in *Giur. it.*, 1987, I, pag. 857; Cass. 3 Aprile 1992, n. 4118, in *Mass. Giur. Lav.*, 1992. Con queste pronunce la Cassazione, sottolineando la necessità che, nel contratto di lavoro subordinato a domicilio, l'oggetto della prestazione sia sempre costituito dalle energie lavorative (*operae*), ne ha affermato il carattere necessariamente continuativo in senso tecnico giuridico. In senso difforme ICHINO P., *Lavoro subordinato...*, cit., pp. 125-127, per il quale « il vincolo di conformità del lavoro a direttive predeterminate ben può conciliarsi con l'articolazione della prestazione in segmenti in sé indivisibili. Donde la possibilità che sia qualificata come subordinata la prestazione di lavoro a domicilio a carattere periodico, ovvero non illimitatamente divisibile in ragione del tempo ». L'Autore, tuttavia, si è chiesto se ai tratti individuati esplicitamente dalla legge debba aggiungersi, ai fini della qualificazione della fattispecie, il carattere della continuità, sebbene da non intendersi necessariamente nel senso sopra visto, ma come consistente estensione del rapporto nel tempo. A suo parere, la risposta non può che essere negativa se si tiene conto della stessa lettera della legge che all'art. 1 prevede il divieto per il lavoratore di eseguire lavoro per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, ma solo quando questi gli affidi una quantità di lavoro atta a procurargli una prestazione continuativa (« ciò sarebbe stato del tutto superfluo se tale prestazione avesse potuto considerarsi senz'altro come autonoma »). La continuità nel lavoro a domicilio deve essere, piuttosto, identificata, secondo l'A., non con un limite minimo di estensione temporale, ma con la durata del rapporto non limitata alla soddisfazio-

ne di un'esigenza contingente e circoscritta dell'impresa creditrice.

¹²¹ GAETA, in GAETA L., MANACORDA P., RIZZO R. (a cura di), *Telelavoro...*, cit., pag. 34, suggerisce un'interpretazione estensiva dell'art. 1 della legge n. 877/1973 in riferimento al luogo di svolgimento della prestazione, identificato nel domicilio del lavoratore o in un locale di cui abbia la disponibilità; secondo l'Autore, una interpretazione restrittiva della lettera della norma indicata escluderebbe dal campo di applicazione della legge sul lavoro a domicilio il *telelavoro off line*, prestato con un computer portatile e che non richiede il necessario svolgimento della prestazione in un luogo fisso, con la conseguenza che una prestazione assolutamente identica sarebbe giuridicamente qualificata in modo diverso a seconda delle dimensioni dello strumento di lavoro.

¹²² Per un caso in cui il giudice ha utilizzato i criteri di cui all'art. 2094 c.c. per la qualificazione di un rapporto di lavoro informatico decentrato, con conseguente decisione della controversia nel senso del carattere autonomo della prestazione di un consulente di *software*, vedi Pret. Torino 26 novembre 1987, in *Orient. Giur. Lav.*, 1989, pag. 47.

¹²³ L'art. 1, 2 comma, della legge n. 877/1973 si riferisce « all'esecuzione parziale, al completamento o all'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente ».

¹²⁴ Sull'estensione della legge n. 877/1973 alle nuove figure di lavoro decentrato non manifatturiero, non ci sono opinioni concordi né in dottrina, né in giurisprudenza. Per un caso in cui è stata esclusa la qualificabilità della fattispecie come lavoro a domicilio in conseguenza del carattere non manifatturiero dell'attività dedot-

L'estensione del campo di applicazione soggettivo della legge citata modifica, altresì, il tradizionale atteggiarsi dei requisiti legali richiesti perché si configuri la fattispecie di cui trattasi. Ad esempio, le funzioni di direzione e di controllo vengono esercitate dal committente in una nuova forma, utilizzando a tal fine lo stesso *computer* impiegato per l'esecuzione della prestazione.

Anche nella forma di telelavoro indicata, l'assoggettamento del lavoratore alle direttive dell'imprenditore circa le modalità di svolgimento della prestazione non deve essere identificato nel mero vincolo tecnico inerente al « *software* di base » del *computer* aziendale, ma nell'eventuale imposizione, da parte dell'imprenditore committente, di un determinato « *software* applicativo ».

Nella fattispecie in questione, configurandosi il vincolo dell'eterodirezione solo come vincolo di conformità della prestazione a direttive predeterminate, sarà sufficiente che il *software* applicativo sia imposto dal datore di lavoro, una volta per tutte, all'inizio del rapporto senza la possibilità di intervenire unilateralmente nel corso dello svolgimento dell'attività¹²⁵.

ta in contratto vedi Pret. Modena 22 marzo 1988, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1988, II, pag. 938; *contra* Pret. Cassino 7 marzo 1981, in *Riv. Giur. Lav.*, 1983, II, pag. 432 che qualifica come subordinata ai sensi della legge n. 877/1973 la prestazione di una corretrice di bozze, nonostante il carattere non manifatturiero dell'attività e il fatto che la retribuzione fosse costituita da uno stipendio fisso mensile. In dottrina, sostiene l'interpretazione estensiva dell'art. 1 della legge n. 877/73. GAETA L., *Lavoro a distanza...*, cit., pp. 105-106, per il quale le strutture normative approntate per il tradizionale lavoro a domicilio manifatturiero sono compatibili con tutte le tipologie possibili di lavoro a distanza. Secondo l'A., infatti, anche quelle norme che sembrano essere dettate specificamente per il lavoro manifatturiero possono essere adattate al lavoro elettronico a distanza; si pensi, ad esempio, all'obbligo di registrare sullo speciale libretto di controllo di cui all'art. 10 « la data e l'ora della consegna del lavoro affidato dall'imprenditore, la descrizione del lavoro da eseguire, la specificazione della quantità e della qualità dei materiali consegnati... nonché la data del lavoro eseguito ». Secondo Gaeta, un vero e proprio libretto di controllo non solo può configurarsi nel *telelavoro off line*, ma tutto il *telelavoro* presuppone, per sua natura, l'intero contenuto che la legge assegna al libretto di controllo, ovvero l'indicazione precisa della data e l'ora di consegna del lavoro affidato, la descrizione del lavoro da eseguire, la specificazione della quantità e qualità dei materiali consegnati, solo che tutte queste indicazioni saranno

contenute non già in un modello conforme a quello allegato al D.M. 15 febbraio 1974, ma, in modo più completo e preciso, nello stesso *software* su cui il lavoratore opera. In senso parzialmente difforme ICHINO P., *Lavoro subordinato...*, cit., pp. 131-133, per il quale, nella legge n. 877/1973, si deve distinguere il lavoro a domicilio manifatturiero, come tipo normativo corrispondente al modello socialtipico considerato dal legislatore, dal tipo legale desumibile dall'art. 1, in riferimento al quale può essere considerata irrilevante la natura manifatturiera, di servizio o intellettuale dell'attività dedotta in contratto. Al lavoro decentrato non rientrante nel sottotipo non dovrebbe essere applicata, secondo l'A., la disciplina speciale propria di quest'ultimo, ma solo quella propria del lavoro subordinato. Nello stesso senso FLAMMIA R., *Telelavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1995, pag. 639, il quale, partendo dall'assunto che la speciale regolazione del lavoro a domicilio è dal legislatore precipuamente concepita per il lavoro manifatturiero, ritiene che, qualora si optasse per una estensione di tale disciplina ai *telelavoratori*, non si potrebbero invocare tutte le regole del lavoro a domicilio. *Contra* ARCURI G., in SCARPITTI G., ZINGARELLI D., (a cura di), *Il telelavoro...*, cit., pag. 207, per il quale il *telelavoro* prestato dal domicilio del lavoratore o da un locale di sua pertinenza non va confuso con il tradizionale lavoro a domicilio disciplinato dalla legge n. 877/1973, caratterizzato dalla natura manifatturiera dell'attività dedotta in contratto.

¹²⁵ ICHINO P., *Il lavoro subordinato...*, cit., pag. 215.

Inoltre, per quanto attiene al requisito dell'omogeneità¹²⁶, va detto che nel lavoro decentrato non manifatturiero può essere difficile accertare la stretta corrispondenza tra l'oggetto dell'attività lavorativa dedotta in contratto e quello dell'attività produttiva propria del committente. Infatti, mentre nel tradizionale lavoro a domicilio manifatturiero tale stretta corrispondenza si manifesta con immediata evidenza, consistendo l'attività del prestatore nella lavorazione degli stessi prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore, nel lavoro decentrato non manifatturiero, invece, l'attività lavorativa, assumendo una connotazione prevalentemente intellettuale, non sempre appare direttamente correlata con il prodotto finale dell'impresa committente¹²⁷. In tal caso, il requisito dell'appartenenza specifica al settore produttivo del committente non deve essere individuato nell'omogeneità merceologica tra attività dell'imprenditore e attività del prestatore, ma nel fatto che l'attività di quest'ultimo corrisponda, per sua natura, alle esigenze tecniche e produttive proprie dell'impresa committente. Se, dunque, la *teleprestazione* non abbia per oggetto direttamente e specificamente gli stessi prodotti o servizi offerti sul mercato dall'azienda committente, essa può comunque essere qualificata come subordinata, ai sensi della legge sul lavoro a domicilio, qualora l'attività del prestatore costituisca una fase peculiarmente propria del ciclo produttivo aziendale¹²⁸.

I tratti distintivi essenziali del rapporto di lavoro subordinato a domicilio sono facilmente individuabili nelle figure di telelavoro *off line* e *one way*. In questi casi, infatti, il telelavoratore, non essendo collegato interattivamente e continuativamente con l'impresa dalla quale dipende, non può essere soggetto ad un obbligo continuativo di obbedienza, ma solo al rispetto di direttive impartite all'inizio dell'attività lavorativa, oppure, sporadicamente, durante lo svolgimento della stessa. Al telelavoratore che opera *off line* o *one way*, inoltre, non può essere applicata la disciplina dell'orario di lavoro, con conseguente impossibilità di corrispondere una retribuzione a tempo¹²⁹.

¹²⁶ In proposito v. ICHINO P., *Il lavoro subordinato...*, cit., pag. 122, per il quale « la corrispondenza stretta fra l'oggetto dell'attività lavorativa dedotta in contratto e quello dell'attività produttiva propria dell'imprenditore, sembra sostituire, nel lavoro a domicilio, l'elemento dell'inserimento fisico nell'azienda, di cui all'art. 2094, individuando una specie particolare di "dipendenza" della prestazione dall'impresa ». Nello stesso senso sembra essersi orientata la giurisprudenza, la quale ha ritenuto che « nel lavoro a domicilio l'oggetto della prestazione viene in rilievo non come risultato (*opus*), ma come energie lavorative (*operae*), utilizzate in funzione complementare o sostitutiva del lavoro eseguito all'interno dell'azienda, e, quindi, in esso il vincolo di subordinazione deve essere individuato nell'inserimento dell'attività del prestatore nel ciclo produttivo aziendale di cui quest'ultimo diviene elemento inte-

grativo, benché operante dall'esterno », cfr. Cass. 2 febbraio 1989, n. 628, in *Mass. Giur. Lav.*, 1989, pag. 344; Cass. 3 aprile 1992, n. 4118, in *Mass. Giur. Lav.*, 1992, pag. 259.

¹²⁷ *Il problema evidentemente non si pone nel caso dell'impresa del settore terziario la cui attività consista nella produzione degli stessi servizi che costituiscono oggetto dell'attività del lavoratore: qui la sussistenza del requisito dell'omogeneità è indiscutibile (si pensi, ad esempio, ad un'impresa produttrice di software informatico che si avvalga di un programmatore collegato a distanza mediante videoterminale)*, cfr. ICHINO P., *Lavoro subordinato...*, cit., pag. 136.

¹²⁸ Così ICHINO P., *Lavoro subordinato...*, cit., pp. 135-137.

¹²⁹ Il telelavoratore *off line*, non potendo essere soggetto ad un vincolo di orario prestabilito, dovrà essere necessaria-

L'assenza di un coordinamento telematico, continuativo ed interattivo, rende assimilabile la forma di telelavoro indicata al tradizionale lavoro a domicilio. Nella fattispecie di cui trattasi, infatti, il tipo di comunicazione impiegato e, conseguentemente, le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo, fanno assurgere il luogo di svolgimento della prestazione, coincidente con il domicilio del lavoratore o con un locale di cui abbia disponibilità, ad elemento decisivo al fine di ricondurre il telelavoro *off line* al tipo legale del lavoro subordinato a domicilio. Pertanto, nell'impossibilità di qualificare le anzidette fattispecie nell'ambito del lavoro subordinato in azienda di cui all'art. 2094 del codice civile, il riconoscimento della natura subordinata della *teleprestazione* non potrà che avvenire agli effetti della legge n. 877/1973 sul lavoro a domicilio.

Possono sorgere, invece, dubbi interpretativi in relazione alla qualificazione del telelavoro *on line*. Esso, infatti, potrà essere qualificato come subordinato sia ai sensi dell'art. 2094 cc., che ai sensi della legge sul lavoro a domicilio, venendo meno, così, il rigido criterio di distinzione tra lavoro subordinato in azienda e lavoro subordinato a domicilio, basato sul luogo di svolgimento della prestazione.

Nella fattispecie indicata la riconduzione del caso concreto all'uno o all'altro tipo legale non potrà che essere operata sulla base del diverso atteggiarsi degli altri istituti giuridici del rapporto di lavoro. Un indice attendibile potrebbe essere quello che si basa sulle modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, in modo tale da ricondurre al tipo legale del lavoro subordinato in azienda, i lavoratori per i quali è possibile una continua ingerenza nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, e in quello del lavoro subordinato a domicilio, quelli ai quali le direttive non possono essere impartite continuativamente e, di conseguenza, sottoponibili ad una mera verifica dell'esecuzione della prestazione lavorativa. La soluzione suggerita farebbe rientrare nell'ambito del lavoro subordinato *ex art. 2094 cc.* tutte le *teleprestazioni on line*, sulle quali è sempre possibile esercitare continuativamente i poteri datoriali, di direzione e di controllo. Ma, così opinando, lo stesso problema di ricondurre il telelavoro *on line* nell'uno o nell'altro tipo legale di lavoro subordinato non avrebbe più ragione di porsi. Inoltre, questa soluzione non terrebbe conto di quelle forme di telelavoro interattivo nelle quali, pur essendo possibile un continuo esercizio del potere direttivo e di controllo, venga contrattualmente riconosciuta al lavoratore un'ampia discrezionalità nella determinazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Le stesse perplessità si sollevano in riferimento a quei casi in cui il lavoratore non sia soggetto ad un obbligo d'orario prestabilito, pur essendo sottoposto alla continua vigilanza del datore di lavoro. In quest'ultimo caso, ad accrescere la difficoltà dell'interprete potrebbe concorrere la circostanza per cui il lavoratore, pur essendo libero da vincoli d'orario, venga retribuito con uno stipendio fisso mensile. D'altra parte, anche se si dovessero considerare lavoratori a domicilio quei telelavoratori non sog-

mente retribuito col sistema del cottimo pieno. Tuttavia, si deve ricordare che anche in alcuni casi di *telelavoro off line* è possibile controllare, anche se non in tem-

po reale, il numero di ore effettivamente lavorate e, conseguentemente, adottare una forma di retribuzione a tempo.

getti a vincoli d'orario, è sufficiente che in contratto venga inserita una clausola disciplinante una fascia oraria di reperibilità perché il lavoratore possa pretendere di essere considerato lavoratore subordinato in azienda ai sensi dell'art. 2094 del codice civile¹³⁰¹³¹.

Nelle ipotesi considerate, la presenza, nello stesso rapporto di lavoro, di elementi caratteristici dell'uno e dell'altro tipo legale di lavoro subordinato può rendere particolarmente impegnativa l'opera dell'interprete, al quale non rimarrà, dunque, che attribuire valore decisivo, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, alla volontà formale manifestata in sede di stipulazione del contratto, ovvero al *nomen iuris* voluto dalle parti; indice questo che un recente orientamento della Corte di Cassazione ha rivalutato proprio nei casi dubbi, e, cioè, in quei casi in cui i dati emergenti dallo svolgimento del rapporto sono equivoci¹³².

3.2. L'INCIDENZA DEL TELELAVORO SULLA TRADIZIONALE NOZIONE DI SUBORDINAZIONE.

Nell'affrontare il problema della qualificazione giuridica del telelavoro non si sono incontrati rilevanti ostacoli al suo inquadramento negli schemi giuridici previsti dal nostro ordinamento. Tuttavia, è evidente che tale operazione qualificatoria richiede un'interpretazione marcatamente evolutiva delle norme esistenti (si pensi all'interpretazione storicoevolutiva dell'art.

¹³⁰ È il caso dei *telelavoratori* della D.B.K., i quali, pur non essendo soggetti né ad un obbligo di orario prestabilito, né ad un risultato prefissato dallo stretto rapporto tra orario giornaliero di lavoro e prestazione, hanno l'obbligo di assicurare la reperibilità per almeno due ore consecutive giornaliere.

¹³¹ Sui riflessi che il *telelavoro* può avere sulla tradizionale distinzione tra lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. e lavoro subordinato a domicilio, vedi PIZZI P., «Telelavoro»: *prime esperienze...*, cit., pp. 184-185.

¹³² Sull'importanza della volontà negoziale espressa dalle parti ai fini della qualificazione giuridica di un contratto di lavoro, vedi ICHINO P., *Il lavoro subordinato...*, cit., pag. 20. In giurisprudenza: Cass. 3 marzo 1990, n. 2024, in *R.F.I.*, 1990, pag. 425; Cass. 15 dicembre 1990, n. 11925, in *Riv. Giur. Lav.*, 1991, II, pag. 198; Cass. 7 aprile 1992, n. 4220, in *Riv. It. Dir. Lav.*, II, 1993, pag. 258; Cass. 29 maggio 1996, n. 4948, in *Segnalazioni di Giur. Lav.*, 1996, pag. 57. Tuttavia, l'importanza attribuita dalla giurisprudenza, in sede di qualificazione del rapporto, alla volontà negoziale delle parti deve essere ridimensionata, considerando che l'orientamento in questione è stato per lungo tempo

compresente a quello opposto, secondo il quale la qualificazione del contratto deve esclusivamente fondarsi sul modo dell'effettivo svolgimento del rapporto. In secondo luogo, la maggiore importanza riservata al *nomen iuris* non significa che venga riconosciuta alle parti la disponibilità del tipo legale (vedi in proposito FRANCESCHELLI M., *Nuove forme di prestazione dell'attività lavorativa: la zona grigia tra lavoro autonomo e lavoro subordinato*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1988, pag. 409), ma solo che esso può essere utilizzato come mero indice residuale nella qualificazione dei casi dubbi. Infine, merita sottolineare che, ai fini della qualificazione della fattispecie concreta, non viene mai meno la rilevanza del concreto atteggiarsi del rapporto, rimanendo sempre salva la necessità di verificare, alla stregua delle effettive modalità di svolgimento della prestazione, l'esattezza della qualificazione operata dalle parti. *Contra* un recente orientamento del Giudice di legittimità costituzionale che rivaluta l'effettivo comportamento delle parti nell'attuazione del rapporto di lavoro, indipendentemente dalla volontà manifestata in sede di stipulazione del contratto, cfr. Corte Cost., 31 marzo 1995, n. 115, in *ADL*, 1995, pag. 297.

2094 del codice civile che sostituisce al tradizionale inserimento fisico del lavoratore in azienda il coordinamento informatico e telematico) e adattamenti delle discipline applicabili (si pensi al problema di adattare al telelavoro norme dettate con specifico riferimento al lavoro prestato all'interno dell'impresa).

D'altra parte, la stessa dottrina che ha proposto la suddetta ricostruzione ha evidenziato come le categorie giuridiche nelle quali si è cercato di inquadrare il telelavoro siano poco adatte al nuovo fenomeno; infatti, tipi di telelavoro sostanzialmente simili rischiano di trovarsi ai poli qualificatori estremi, a causa della più o meno occasionale presenza di elementi qualificatori elaborati per le forme tradizionali del lavoro industriale, mentre esigenze analoghe di tutela possono presentarsi in tutte le categorie giuridiche in cui si è distribuita la fattispecie¹³³.

In secondo luogo, si è evidenziato che il telelavoro può incidere proprio sugli attuali schemi giuridici, modificando le rigide ed ormai inveterate alternative qualificatorie e rendendo evanescenti i confini tra di esse. Un aspetto interessante è quello dei mutamenti che il telelavoro può apportare alla nozione classica di subordinazione.

L'introduzione, nei processi produttivi d'impresa, delle tecnologie informatiche e telematiche, consentendo lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, può favorire la creazione di rapporti di lavoro più flessibili ed elastici, non solo riguardo al luogo, ma anche al tempo ed alle modalità di prestazione dell'attività lavorativa. Infatti, il decentramento produttivo realizzato attraverso il telelavoro offre al lavoratore la possibilità di scegliere, a propria discrezione, la distribuzione del tempo di lavoro. Inoltre, l'alto livello di professionalità richiesto dall'uso di strumenti informatici, accrescendo il livello di responsabilità e la creatività della prestazione, può concorrere ad aumentare l'autonomia del lavoratore e ad attenuare la percettibilità esterna della subordinazione, rendendo del tutto evanescenti gli indici abitualmente utilizzati per accertare l'esistenza del potere direttivo¹³⁴. In questo caso, infatti, l'ingerenza del datore di lavoro nello svolgimento dell'attività lavorativa potrebbe non essere evidente, laddove il lavoratore esegua la propria prestazione libero dalle penetranti direttive e dall'assidua vigilanza dell'imprenditore.

In questo nuovo contesto, il modello tipico di lavoro subordinato, caratterizzato da un penetrante coordinamento spaziotemporale e da modalità vincolate della sua esecuzione, potrebbe perdere la sua funzione di prototipo ed essere sostituito da un nuovo modello di lavoro subordinato, caratterizzato da una minore soggezione e da una maggiore cooperazione¹³⁵ e sempre più orientato verso la riscoperta della produttività e del rischio e, quindi, verso la correlazione tra corrispettivo e risultato della prestazione¹³⁶.

¹³³ Così GAETA L., *Prime osservazioni...*, cit., pag. 349.

¹³⁴ FANFANI P., *Rapporti di collaborazione nelle nuove professioni*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1988, pag. 415 e ss.

¹³⁵ CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica...*, cit., pag. 203 e ss.

¹³⁶ ZANELLI P., *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica*, Milano, 1986, pp. 121 e 148. Così anche CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica...*, cit., pag. 203 e ss.

Per le anzidette mutazioni, una parte della dottrina ritiene che nel telelavoro si assista ad un affievolimento del vincolo di subordinazione, cosicché, alla tradizionale caratteristica di lavoro reso « alle dipendenze e sotto la direzione » dell'imprenditore (art. 2094 cc.), subentra il nuovo connotato di lavoro reso « in nome e per conto altrui »; quest'ultimo carattere avvicinerrebbe il lavoro subordinato a quello autonomo dal quale, tuttavia, resterebbe distinto poiché, nel rapporto di lavoro subordinato, il risultato appartiene direttamente ed originariamente al datore di lavoro sul quale incombe anche il rischio della prestazione lavorativa, a differenza di quanto accade nel lavoro autonomo dove il risultato del lavoro e il connesso rischio nascono in capo al lavoratore, il quale, in forza dell'obbligo assunto con il contratto, cede il primo al committente che, accettandolo, lo libera dal secondo¹³⁷. In questo nuovo rapporto di lavoro la subordinazione non andrebbe più ricercata nell'assoggettamento del lavoratore al potere di eterodirezione dell'imprenditore committente, ma nell'alienazione del risultato del lavoro¹³⁸. Secondo altri autori, invece, tale rapporto di lavoro dovrebbe essere piuttosto qualificato come lavoro parasubordinato, nel quale anche il rischio del lavoro si trasferirebbe al telelavoratore¹³⁹.

È doveroso precisare che ciò che cambia in questo nuovo genere di rapporti è solo l'aspetto esteriore della subordinazione, e non la sua struttura giuridica. L'essenza della subordinazione deve essere comunque individuata nell'assoggettamento del lavoratore al potere di eterodirezione del datore di lavoro¹⁴⁰; né si può parlare di un'attenuazione di tale vincolo per il semplice fatto che esso non si manifesta visibilmente nel concreto svolgimento del rapporto; infatti, la facoltà del datore di lavoro di intervenire in qualsiasi momento sulle modalità di svolgimento della prestazione sussiste appieno anche quando essa non venga di fatto esercitata. Se, dunque, il datore di lavoro dovesse intervenire ad impartire una disposizione circa le modalità di svolgimento della prestazione, il lavoratore qualificato come subordinato sarebbe giuridicamente tenuto ad ottemperarvi, configurandosi altrimenti un inadempimento contrattuale¹⁴¹.

¹³⁷ Così ARCURI G., in SCARPITTI G., ZINGARELLI D. (a cura di), *Telelavoro: teorie...*, cit., pag. 210.

¹³⁸ *Contra* MARIUCCI L., *Le due facce del rapporto tra innovazione tecnologica e diritto del lavoro*, in *Lav. 30*, 1985, pag. 372 e CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica...*, cit., pag. 221, per i quali le suindicate trasformazioni riguarderebbero solo l'aspetto esteriore della subordinazione, ma non la sua sostanza che andrebbe comunque individuata nell'alienazione del prodotto e dell'organizzazione in cui la prestazione di lavoro è inserita.

¹³⁹ GALANTINO L., *Il diritto del lavoro...*, cit., pag. 330.

¹⁴⁰ Secondo GALANTINO L., *Il diritto del lavoro...*, cit., pp. 330-331, *il carattere immediatamente alieno del risultato del lavoro, che appartiene ad altri nel momento*

stesso in cui viene ad esistenza, non comporta come conseguenza necessaria che l'attività del lavoratore sia oggetto di direzione da parte dell'imprenditore. Viceversa, la nuova organizzazione produttiva conferisce un sempre più ampio peso alla professionalità e quindi all'autonomia dei lavoratori, i quali hanno ormai espropriato il potere direttivo dell'imprenditore.

¹⁴¹ Così ICHINO P., *Lavoro subordinato...*, cit., pp. 22-26, per il quale l'assoggettamento ad eterodirezione deve essere considerato come modo d'essere non dell'attività (comportamento di fatto), ma della prestazione lavorativa, ovvero come carattere strutturale della relativa obbligazione; quel che rileva, per l'A., non è tanto la conformità dell'attività lavorativa a direttive impartite dal creditore, che possono nel concreto mancare, quanto l'assunzione

Il quadro sin qui delineato sarebbe incompleto se non si precisasse che il lavoro informatizzato può, altresì, accentuare lo stato di soggezione del lavoratore. Una parte della dottrina, ad esempio, ritiene che, nel caso del lavoro collegato a distanza con l'impresa mediante strumenti informatici e telematici, la prestazione sia soggetta ad un potere di controllo e direzione più penetrante e stringente rispetto a quello configurabile in un normale rapporto di lavoro subordinato, tanto più che esso viene esercitato in forma occulta e sofisticata¹⁴². Inoltre, si deve sottolineare che l'impiego di strumenti informatici non sempre richiede un alto livello di professionalità, anzi, nella maggior parte dei casi, vengono decentrati attraverso il telelavoro compiti semplici e meramente esecutivi, che non riservano al lavoratore alcuno spazio di autonomia.

Concludendo, nel telelavoro è possibile ammettere la compresenza di due tendenze: l'una, ad un'accentuazione della subordinazione, l'altra, ad una sua attenuazione, (ci si riferisce pur sempre al concreto atteggiarsi del rapporto e non alla sua struttura giuridica) in particolare sulla base dei livelli professionali coinvolti ed a seconda che il decentramento informatico agisca su rapporti già assestati o ne crei di nuovi¹⁴³.

3.3. IL TELELAVORO E LA CRISI DEI TRADIZIONALI CRITERI DI DISTINZIONE TRA LAVORO AUTONOMO E LAVORO SUBORDINATO.

Qualificare un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato non è compito agevole data la difficoltà di rinvenire dei precisi indici di qualificazione al di là della poco esaustiva dizione degli artt. 2094 e 2222 del codice civile¹⁴⁴. La difficoltà di tale operazione qualificatoria è confermata dalla copiosa giurisprudenza in materia impegnata ad individuare gli indici sui quali fondare, in via di approssimazione, la qualificazione della fattispecie concreta. A tal fine è stato attribuito, di volta in volta, diverso rilievo ad una serie di indici considerati elementi tipici, o prevalentemente ricorrenti, del rapporto di lavoro subordinato: la continuità, intesa in senso tecnico giuridico e cioè come illimitata indivisibilità della prestazione *ratione temporis*¹⁴⁵, la non occasionalità della prestazione, poiché il rap-

da parte del prestatore di un vincolo di assoggettamento al potere direttivo del creditore, ovvero l'assunzione di un obbligo di obbedienza. Al contrario, una parte della dottrina ritiene che il potere direttivo del datore di lavoro si attenui in determinate fattispecie di lavoro subordinato, in corrispondenza della marcata autonomia con cui opera il prestatore: per tutti v. in tal senso SPAGNUOLO VIGORITA L., *Relazione in AA.VV., Autonomia e subordinazione nelle nuove figure professionali del terziario*, Milano, 1988, pag. 21 e ss. Il riferimento ad una attenuazione del vincolo dell'eterodirezione, in relazione al livello professionale del lavoratore, ricorre frequentemente anche in giurisprudenza, cfr.

Cass. 23 luglio 1986, n. 4700, in *Dir. Prat. Lav.*, 1986, pag. 2933 e Cass. S.U. 11 febbraio 1987, n. 1463, in *Orient. Giur. Lav.*, 1987, pag. 68.

¹⁴² ICHINO P., *Telelavoro e normativa...*, cit., pag. 102

¹⁴³ PEREZ DE LOS COBOS, *Nuove tecnologie e disciplina del rapporto di lavoro* (tesi dott.), Bologna, 1989, pag. 35 e ss.

¹⁴⁴ L'operazione qualificatoria non è priva di rilevanza se si considera che la qualificazione di un rapporto come subordinato o autonomo comporta il riconoscimento o meno, nei confronti del lavoratore, della particolare disciplina protettiva prevista per il lavoro subordinato.

¹⁴⁵ Sul punto v. par. 3.1.b.

porto di lavoro subordinato si configura sempre come un rapporto di durata¹⁴⁶, l'inserimento fisico del lavoratore nell'organizzazione produttiva dell'imprenditore committente, l'assenza del rischio¹⁴⁷, le modalità di erogazione della retribuzione (normalmente versata a cadenze periodiche fisse)¹⁴⁸, l'esistenza di un orario di lavoro¹⁴⁹.

Invero, tutti gli elementi sin qui indicati non costituiscono un quadro di riferimento certo ed affidabile; infatti, essi, pur rappresentando dei connotati normalmente propri del lavoro subordinato sono perfettamente compatibili con l'autonomia della prestazione.

Il criterio cardine per la qualificazione della fattispecie deve essere individuato, secondo la più recente giurisprudenza, nell'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, gerarchico e disciplinare del datore di lavoro. Questo elemento costituisce la prova necessaria e sufficiente per accertare l'esistenza del vincolo di subordinazione mentre, tutti gli altri indici, privi di autonomo valore decisivo, potranno essere utilizzati solo come meri elementi indiziari dai quali desumere l'esistenza o meno del vin-

¹⁴⁶ Il carattere di durata della prestazione dedotta in contratto comporta l'affidamento del creditore sul permanere nel tempo dell'obbligazione lavorativa. Pertanto, quando il prestatore di lavoro è libero, per contratto, di rifiutare in qualsiasi momento l'esecuzione della prestazione si deve senz'altro escludere il carattere durevole del rapporto. La continuità materiale, invece, è stata dichiarata non necessaria ai fini della qualificazione del rapporto come subordinato, cfr. Cass. 14 ottobre 1985, n. 5022, in *Mass. Fl.*, 1985, pag. 924; Cass. 9 aprile 1986, n. 2478, *ibidem*, 1986, pag. 427, secondo queste pronunce l'elemento della continuità va identificato unicamente nella persistenza del vincolo della subordinazione che, determinando lo stabile inserimento del lavoratore nell'impresa, fa sì che egli sia tenuto, anche negli intervalli tra le singole prestazioni, all'osservanza degli obblighi giuridici inerenti al rapporto stesso.

¹⁴⁷ La dottrina ritiene che l'elemento del rischio non costituisca sempre idoneo criterio discriminante tra i due tipi di lavoro, poiché, in alcuni casi, il lavoratore subordinato può essere esposto allo stesso tipo di rischio cui è esposto il prestatore di lavoro autonomo; si pensi, ad esempio, al tipo di retribuzione con partecipazione agli utili di cui all'art. 2099, ultimo comma, cc., cfr. SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e associazione in partecipazione*, in *Riv. dir. civ.*, 1965, I, pp. 402-418; d'altro canto, parte della giurisprudenza ritiene compatibile con il lavoro autonomo la corresponsione di uno stipendio fisso mensile, cfr. Cass. 28 giugno 1978, n. 3222, in *Orient. Giur. Lav.*, 1978, pag. 993.

¹⁴⁸ È stata ritenuta inconciliabile con un rapporto di lavoro subordinato l'assenza di una retribuzione certa, continua e proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto, cfr. Cass. 5 gennaio 1984, n. 206, in *Mass. Giur. Lav.*, 1982, pag. 572. La forma della retribuzione è considerata, invece, criterio del tutto residuale ai fini della qualificazione della fattispecie da Cass. 7 marzo 1986, n. 1532, in *Mass. Fl.*, 1986, pag. 272. In dottrina, è da segnalarsi al riguardo la ricostruzione della fattispecie proposta da PESSI R., *Contributo allo studio fattispecie lavoro subordinato*, Milano, 1989, pag. 54, che attribuisce all'elemento della controprestazione, qualificata come prestazione « neutra » nei confronti della prestazione « principale », un valore determinante ai fini dell'individuazione della fattispecie astratta del lavoro subordinato.

¹⁴⁹ In genere, l'esistenza di un orario di lavoro è considerata irrilevante ai fini della qualificazione giuridica della fattispecie; infatti, « la mancanza di un predeterminato vincolo di orario non è di per sé sufficiente ad escludere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, in quanto il potere direttivo ben può rivolgersi a disciplinare aspetti diversi dall'orario », cfr. Cass. 26 novembre 1986, n. 6985, in *Mass. Giur. Lav.*, 1986, pag. 657. D'altra parte, « la presenza di un rigido orario non può essere inteso come la sicura prova della subordinazione quando inerisca alla prestazione richiesta che può essere espletata solo in orari non modificabili », cfr. Cass. 4 dicembre 1986, n. 7023, in *Mass. Giur. Lav.*, 1986, pag. 734.

colo giuridico dell'eterodirezione, qualora questo non si manifestasse chiaramente nel concreto svolgersi del rapporto¹⁵⁰.

Si tratta, adesso, di verificare se gli anzidetti requisiti conservino, in riferimento al telelavoro, la loro tradizionale attitudine qualificatoria. Il requisito che in modo più evidente perde il valore di tratto fisionomico della subordinazione è l'inserimento fisico del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sostituito, nel telelavoro, dall'inserimento dell'attività lavorativa nella rete informatica facente capo al *computer* aziendale; né può essere fondata, su tale inserimento, alcuna presunzione circa l'assoggettamento del prestatore ad un obbligo continuativo di obbedienza, dal momento che esso costituisce una caratteristica intrinsecamente propria del lavoro informatico a distanza¹⁵¹.

Inoltre, il luogo di esecuzione della prestazione può avere dei riflessi sulla disciplina dell'orario di lavoro. Infatti, non appare necessario che la *teleprestazione* sia vincolata agli orari e ai ritmi produttivi osservati in azienda. Il telelavoratore, dunque, può essere libero di determinare sia la collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata¹⁵², sia la durata di essa. In quest'ultimo caso, la quantità di lavoro deve essere misurata, anziché in termini di tempo, in termini di quantità di informazioni raccolte, elaborate e trasmesse, ovvero in base al risultato conseguito o, anche quando il *quantum* dovuto dal prestatore non sia determinato in termini di estensione temporale, la retribuzione potrà continuare ad essere corrisposta in forma di stipendio fisso mensile. Ricorrendo quest'ultima ipotesi, la stessa distinzione tra obbligazione lavorativa di mezzi e obbligazione di risultato¹⁵³, già ampiamente criticata dalla dottrina¹⁵⁴, è destinata a sfumare e l'elemento della continuità, intesa in senso tecnico e giuridico, può perdere molta della sua efficacia qualificatoria.

Nel telelavoro, lo stesso assoggettamento dell'attività lavorativa al potere direttivo e di controllo del datore di lavoro rischia di perdere la sua efficacia discrezionale. Infatti, secondo una parte della dottrina, l'assoggettamento a controllo e direzione non può più essere assunto come indice decisivo ai fini della qualificazione della fattispecie concreta poiché, nel telelavoro, questo elemento non costituisce un modo di essere eventuale dell'attività lavorativa, ma l'oggetto stesso di tale attività¹⁵⁵. Infatti, nel lavoro a distanza informatico, quale che sia la forma giuridica del rapporto

¹⁵⁰ Cass. 3 aprile 1990, n. 2680, in *Riv. Giur. Lav.*, 1991, II, pag. 196; Cass. 10 giugno 1993, n. 6469, in *Mass. Giur. Lav.*, pag. 928; Cass. 6 febbraio 1995, n. 1350, in *Riv. It. Dir. Lav.*, pag. 817.

¹⁵¹ Così ICHINO P., *Il lavoro subordinato...*, cit., pag. 214.

¹⁵² In questo senso si sono orientate le parti sociali nella contrattazione collettiva italiana in materia.

¹⁵³ V. nota n. 73.

¹⁵⁴ Sui dubbi avanzati dalla dottrina circa l'idoneità qualificatoria della distinzione tra obbligazione di mezzi e obbligazione di risultato, vedi, tra gli altri, PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, pag. 95 e ss. e MENGONI

L., *Le obbligazioni di risultato e le obbligazioni di mezzi*, in *Riv. dir. comm.*, 1954, I, pp. 185-280 e 366.

¹⁵⁵ Così ICHINO P., *Incidenza dell'innovazione tecnologica sulla struttura del rapporto di lavoro subordinato e sui relativi criteri di distinzione dal lavoro autonomo*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1985, pag. 200. *Contra*; GAETA L., *Lavoro a distanza...*, cit., pag. 133, per il quale, nelle prestazioni informatiche, il potere direttivo e di controllo non tende a trasformarsi, dal punto di vista tecnico e giuridico, da modalità organizzativa meramente eventuale in componente essenziale dell'oggetto stesso dell'attività lavorativa.

voluta dalle parti, l'attività lavorativa è caratterizzata da un dialogo continuo tra il prestatore di lavoro ed il *computer* aziendale (si allude naturalmente al telelavoro interattivo), che è programmato per dare, di volta in volta, le informazioni e le indicazioni operative necessarie per lo svolgimento del lavoro. Le direttive, dunque, sono inserite nello stesso *computer* e il lavoratore è guidato continuamente dal *software* informatico, il quale comporta l'automatica registrazione dei dati relativi all'efficienza e all'assiduità del lavoro.

Da quanto detto emerge, in relazione al telelavoro, una progressiva assimilazione tra la fattispecie del lavoro subordinato e quella del lavoro autonomo, nella loro normale configurazione concreta; tale assimilazione rende sempre meno utilizzabili i criteri di distinzione tradizionalmente applicati dalla dottrina e dalla giurisprudenza. Tuttavia, la dottrina ha osservato che l'identità di struttura tra un rapporto di lavoro autonomo e un rapporto di lavoro subordinato può manifestarsi solo sul piano dei comportamenti concreti, ma non su quello della loro struttura giuridica. In altri termini, il lavoratore qualificato giuridicamente come subordinato sarà soggetto ad un potere direttivo e di controllo, al quale non sarebbe soggetto, in eguale misura, se fosse qualificato come autonomo¹⁵⁶.

Nel telelavoro, l'assoggettamento pieno ad eterodirezione, idoneo a determinare la qualificazione giuridica del rapporto, deve essere identificato non già nel rispetto delle direttive inserite nel programma con cui funziona il *computer* aziendale (che caratterizza tanto il lavoro subordinato, quanto quello autonomo), ma nella facoltà contrattuale del creditore di scegliere ed, eventualmente, sostituire il *software* applicativo necessario per l'esecuzione della prestazione. Qualora l'esercizio di detta facoltà non emerga visibilmente nel corso dello svolgimento del rapporto, all'interprete non rimarrà che attribuire valore decisivo, ai fini della qualificazione della fattispecie, alla volontà negoziale espressa dalle parti al momento della stipulazione del contratto.

3.4. LA PROPOSTA DI UN *TERTIUM GENUS*: IL LAVORO COORDINATO.

Quanto è stato detto sinora sul telelavoro ha evidenziato l'esigenza di riconsiderare i tradizionali modelli legislativi, ed in particolare, la rigida dicotomia tra il lavoro subordinato ed il lavoro autonomo, così come delineata dagli artt. 2094 e 2222 del codice civile. Essa, infatti, appare sempre meno idonea a qualificare le nuove tipologie di lavoro che si pongono nella zona di confine tra le due fattispecie. D'altra parte, costringere tutte le fattispecie concrete all'interno dell'uno o dell'altro schema legale può comportare una duplice incongruenza: per un verso, i rapporti sostanzialmente omogenei a quelli contemplati dalla fattispecie astratta possono rimanere esclusi solo perché delineano moduli temporali ed organizzativi anomali; per l'altro, prestazioni lavorative che rivelino solo qualche somi-

¹⁵⁶ Così ICHINO P., *Incidenza...*, cit., pag. 202.

glianza con il modello socialtipico possono godere, interamente e senza gradazioni, di tutta la normativa protettiva.

Alla questione la dottrina ha dedicato particolare interesse, prospettando diverse soluzioni. Da una parte, si è suggerito di rivedere ed aggiornare gli indici tradizionali della subordinazione e, di conseguenza, i criteri di distinzione dal lavoro autonomo¹⁵⁷.

Dall'altra, si è sottolineata l'urgenza di un intervento legislativo che modifichi l'attuale definizione astratta e l'attuale disciplina, rispettivamente del lavoro subordinato e del lavoro autonomo, al fine di riavvicinare le due fattispecie attraverso una redistribuzione delle tutele¹⁵⁸.

Per un'altra parte della dottrina, invece, la figura del telelavoro conduce alla sostanziale svalutazione di ogni alternativa qualificatoria, sicché l'attenzione deve essere incentrata, più che sui problemi di qualificazione giuridica del rapporto, sull'individuazione delle esigenze di protezione della parte economicamente più debole, in modo tale da applicare il diritto del lavoro, o, di volta in volta, parte di esso, laddove siano apprezzabili esigenze di tutela del soggetto più debole¹⁵⁹, a prescindere dalla qualificazione giuridica data dalle parti al rapporto.

Le soluzioni proposte, pur auspicando interventi innovativi in materia, indugiano sulla tradizionale alternativa qualificatoria tra rapporto di lavoro autonomo e rapporto di lavoro subordinato, sulla quale si fonda l'intera struttura del diritto del lavoro. Una soluzione profondamente innova-

¹⁵⁷ PESSI R., *Spunti per una riflessione...*, cit., pag. 503 e ss.; FANFANI P., *Rapporti di...*, cit., pag. 419, per il quale « l'area delle professioni collegate all'informatica merita un'analisi moderna degli indici di rilevamento della qualificazione giuridica del rapporto con una maggiore considerazione di elementi quali la fiducia, la professionalità e la volontà negoziale, una volta ritenuti secondari ». In senso analogo GAETA L., *Lavoro a distanza...*, cit., pag. 201, il quale, partendo dall'assunto che non è in crisi la nozione unitaria di subordinazione, i cui amplissimi confini sono in grado di ricomprendere anche le nuove forme di lavoro tecnologizzato, suggerisce, piuttosto, una rilettura dei tradizionali indici rivelatori della fattispecie del lavoro subordinato, fissi su un rigido prototipo.

¹⁵⁸ ICHINO P., *Incidenza dell'innovazione...*, cit., pp. 202-203, ritiene che l'intervento legislativo in questione debba, per un verso, rendere meno rigido il modello del lavoro subordinato, e, dall'altro, estendere al lavoro autonomo alcune tutele oggi riservate ai soli subordinati. Secondo l'A., ad esempio, l'assicurazione obbligatoria dovrebbe essere uguale per tutti, subordinati ed autonomi, con un tetto di retribuzione imponibile e pensionabile medio-basso. A tutti i collaboratori continuativi, subordinati e autonomi dovrebbe essere, poi, estesa la tutela del reddito in caso di

malattia di durata rilevante. Inoltre, dovrebbe essere assicurato a tutti un equo indennizzo in caso di recesso del datore di lavoro, che non significa il regime di quasi inamovibilità oggi applicato ai dipendenti delle imprese medio-grandi; in proposito, vedi anche l'intervista resa dallo stesso Autore a *Italiaoggi*7, in *Le regole oggi applicabili*, 4 novembre 1996, pag. 39.

¹⁵⁹ Così GAETA L., *Prime osservazioni...*, cit., pp. 349-350. La soluzione proposta da questo Autore si inserisce in quella linea di tendenza che pone come indizio centrale ai fini della qualificazione della fattispecie concreta quello della subordinazione socioeconomica. Per l'A., infatti, il contenuto della subordinazione non va identificato con la sottoposizione del prestatore al potere autoritativo dell'imprenditore, ma, più generalmente, con la soggezione al potere socioeconomico di quest'ultimo, cfr. GAETA L., *Lavoro a distanza...*, cit., pag. 125. *Contra* FANFANI P., *Rapporti di collaborazione...*, cit., pag. 417, per il quale « la soluzione dei problemi di qualificazione del rapporto di lavoro non possono essere trasferiti da una sede tecnico-giuridica ad una sede socioeconomica ». Per una critica alle teorie socioeconomiche della subordinazione, v. anche GHERA E., *Diritto del lavoro*, cit., pag. 45 e PERA G., *Diritto del lavoro*, Padova, 1984, pag. 406.

tiva è stata recentemente suggerita da alcuni giuristi. Essi hanno proposto la creazione di un *tertium genus* destinato a collocarsi nella zona intermedia tra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo: il cosiddetto « lavoro coordinato »¹⁶⁰.

La proposta illustrata parte dalla considerazione che oggi, non solo e non tanto, sono in crisi i tradizionali strumenti di distinzione tra lavoro autonomo e subordinato, quanto la stessa adeguatezza ed attualità di tale impostazione rigidamente binaria. Un altro aspetto denunciato è il sovraraffollamento del concetto di subordinazione, nel cui ambito finiscono per confluire, in modo indistinto, una pluralità di figure, anche molto diverse tra di loro e sempre più lontane dal modello socialtipico, privando la stessa nozione di subordinazione di ogni idoneità selettiva di rapporti giuridici uniformi e di fattispecie similari sul piano socioeconomico¹⁶¹.

Sulla base delle considerazioni contenute nella proposta di cui si tratta, l'intero apparato che caratterizza l'attuale diritto del lavoro dovrebbe essere mantenuto solo in presenza del modello storico di lavoratore subordinato, ovvero, del lavoratore che svolge un'attività prevalentemente esecutiva, prestata esclusivamente nell'interesse del datore di lavoro in un'impresa organizzata secondo i modelli tradizionali, con marcato assoggettamento a specifiche e continue direttive e al vincolo del rispetto di un orario di lavoro e con esonero di responsabilità per quanto attiene alla produzione del risultato.

Nell'ambito della disciplina dettata dagli artt. 2222 e segg. e artt. 2229 e segg. del codice civile, invece, andrebbero ricondotte quelle prestazioni caratterizzate dall'assenza di un coordinamento, ovvero, della partecipazione all'interesse alla realizzazione dell'opera e del rispetto di un programma del committente.

Qualora non ricorrano le suddette caratteristiche, le tutele dovrebbero essere adeguatamente differenziate. All'uopo, si è pensato di individuare e valorizzare un'area intermedia tra il lavoro subordinato in senso stretto ed il lavoro autonomo, comprensiva di una serie di rapporti che implicano un'elevata interdipendenza o integrazione funzionale tra la prestazione lavorativa e l'attività imprenditoriale del committente. In tale area (quella del cd. lavoro « coordinato ») dovrebbero essere ricomprese quelle posi-

¹⁶⁰ La proposta è stata presentata al CNEL il 27 maggio 1996 durante un seminario organizzato dal Centro studi di diritto del lavoro D. Napoletano e dall'Università La Sapienza di Roma in collaborazione con la Confindustria. Il testo-base è stato illustrato da un gruppo di giuristi (RAFFAELE DE LUCA TAMAJO, ROSARIO FLAMMIA, MATTIA PERSIANI) e da un sociologo (LUCIANO GALLINO). Il testo della proposta è contenuto nella relazione presentata all'incontro studio *Nuove forme di lavoro tra subordinazione, coordinazione, autonomia*, Roma, 1996.

¹⁶¹ Le resistenze a svincolare le nuove tipologie di lavoro, tra cui il *telelavoro*, dallo schema del lavoro subordinato nel-

l'impresa dipendono anche dalla diffusa influenza esercitata dalla giurisprudenza che, persino al livello della giustizia costituzionale, sembra prevalentemente orientata verso una configurazione elastica ed onnicomprensiva del rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, dominando il criterio per cui la subordinazione sarebbe riscontrabile ogniqualvolta tra una prestazione e l'altra permanga il vincolo di disponibilità del lavoratore, e vi sia comunque l'inserimento di quest'ultimo nell'organizzazione dell'impresa, cfr. Corte Cost., 29 marzo 1993, n. 121, in *Mass. Giur. Lav.*, 1993, pag. 997 e Corte Cost., 31 marzo 1994, n. 115, *ibidem*, 1994, pag. 720.

zioni lavorative caratterizzate dalla personalità e continuità della prestazione, dalla partecipazione del prestatore d'opera all'interesse in vista del quale quest'ultima è realizzata, dall'autonomia di esecuzione, per quanto attiene ai tempi e ai modi, nei limiti esclusivamente derivanti dal necessario rispetto di un programma predisposto dal committente, e, infine, dalla conseguente responsabilità della produzione del risultato, anche per quanto attiene alla determinazione del compenso.

Al tipo del lavoro « coordinato » verrebbero ricondotte tutte quelle figure intermedie che necessitano di discipline e tutele eteronome decrescenti quali: il lavoro svolto all'interno dell'impresa, ma con accentuazione dei tratti di professionalità, creatività ed autoregolazione; il lavoro nei *teams* autogestiti; il lavoro intermittente; il lavoro dirigenziale; il lavoro dei consulenti continuativi e integrati; l'agente; il mandatario; il rappresentante; la fornitura di servizi inerenti al ciclo produttivo; infine, il telelavoro e in genere la prestazione fornita fisicamente fuori dall'azienda ma con un alto grado di integrazione nel ciclo produttivo dell'impresa.

Per quanto riguarda le modalità organizzative del rapporto, occorre specificare che il rapporto di lavoro coordinato, al pari di quello subordinato, si caratterizzerebbe per la continuità e personalità della prestazione dedotta in contratto, ma, a differenza di quest'ultimo, il lavoratore sarebbe obbligato alla produzione di un risultato, dal quale dipenderebbe non solo l'entità, ma anche lo stesso diritto al compenso; di conseguenza, questo lavoratore non potrebbe essere eterodiretto.

A differenza del lavoratore autonomo, invece, il prestatore di lavoro coordinato non sarebbe obbligato, nell'esecuzione dell'opera, all'osservanza di istruzioni predeterminate, dal momento che, essendo dedotta in contratto la produzione di una pluralità di risultati, non sarebbe possibile predeterminare le caratteristiche di ciascuno di essi, ben potendo il concreto interesse del debitore mutare nel tempo. In altri termini, il coordinamento deve essere inteso come quella modalità organizzativa che consente alle parti di adeguare costantemente la prestazione continuativa del debitore all'interesse del creditore.

Riguardo ai diritti e agli obblighi delle parti, dovrebbe essere previsto il diritto del committente di impartire al prestatore istruzioni riguardanti esclusivamente le caratteristiche del risultato atteso, nonché il corrispondente obbligo del prestatore di attenersi a tali istruzioni (vedi, al riguardo, la disposizione contenuta nell'art. 1746 cc.). Di conseguenza, dovrebbe essere previsto il potere del committente di controllare l'osservanza delle istruzioni impartite (art. 2224 cc.) e di rifiutare la prestazione quando il risultato del prodotto non sia conforme alle caratteristiche oggetto di quelle istruzioni (2226 cc.).

A questo nuovo tipo di lavoratore dovrebbe essere garantita una soglia di tutele minime quali, ad esempio, la previsione di un regime previdenziale obbligatorio, norme sulla garanzia personale, sulla sicurezza e contro la discriminazione, il riconoscimento delle libertà sindacali.

Quanto al corrispettivo della prestazione coordinata e continuativa potrebbe valere un principio di libera determinazione consensuale, fatti salvi i limiti previsti da eventuali tariffe professionali o accordi collettivi ove esistenti.

Al di sopra di tale standard minimo di tutele, che deve essere garantito da un apposito intervento legislativo, bisognerebbe riconoscere ampio spa-

zio all'autonomia collettiva nel modellare e graduare la disciplina delle singole figure.

Tale nuovo inquadramento dovrebbe operare, in primo luogo, per coloro che stipuleranno un contratto di lavoro dopo l'entrata in vigore di una legge di riforma, ma potrà riguardare anche i rapporti esistenti che siano convertiti secondo un procedimento adeguatamente garantito.

3.5. IPOTESI APPLICATIVE, PROBLEMI RILEVANTI E COMPATIBILITÀ CON LA DISCIPLINA PREGRESSA: OSSIA, ... I DIRITTI DELLA PERSONALITÀ DEL TELELAVORATORE.

In mancanza di un quadro giuridico e normativo di riferimento che qualifichi il telelavoro e lo disciplini, le parti sociali interessate alla sua sperimentazione si sono orientate, nell'esercizio della loro autonomia contrattuale, verso l'inquadramento della fattispecie nell'ambito del lavoro subordinato. La maggior parte degli accordi conclusi in materia non ha modificato lo *status* giuridico dei lavoratori coinvolti che resta quello del lavoratore subordinato in azienda di cui all'art. 2094 del codice civile¹⁶²¹⁶³.

L'accordo più esplicito in tal senso è quello siglato da Telecom Italia e da FILPT CGIL, SILT CISL e UILTE UIL applicato agli operatori del « servizio 12 », nel quale « le parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento dell'esecuzione delle attività lavorative ed al controllo del datore di lavoro ». Negli accordi considerati, dunque, il rapporto di telelavoro continua ad essere regolato dalle norme legali e contrattuali disciplinanti il lavoro subordinato in azienda. Tuttavia, nel rispetto delle peculiari caratteristiche del lavoro a distanza, le parti sociali hanno introdotto clausole specifiche che disciplinano aspetti particolari del *telelavoro*, tenuto conto della specificità del luogo di svolgimento e delle modalità di espletamento della prestazione.

3.5.a. Il diritto alla riservatezza e l'esercizio del potere direttivo e di controllo. — Nelle sperimentazioni di telelavoro in commento, il collegamento tra il *computer* installato presso il domicilio del lavoratore e il sistema informativo della società è di tipo *on line*¹⁶⁴. Il telelavoratore, dunque, è collegato interattivamente e continuativamente con l'impresa dalla quale dipende. Ciò consente al datore di lavoro di esercitare le funzioni di direzione e di controllo in tempo reale e in qualsiasi momento nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, proprio come avviene per i lavo-

¹⁶² A norma dell'art. 2094 cc. « è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore ».

¹⁶³ Si fa riferimento agli accordi conclusi dalle seguenti società: Saritel S.p.A.

(15 dicembre 1994); Italtel Società Italiana Telecomunicazioni (17 gennaio 1995); Seat S.p.A. (31 marzo 1995); Telecom Italia S.p.A. (1 agosto 1995); Digital Equipment (13 febbraio 1996); aziende di Telecomunicazione aderenti all'Intersind (9 settembre 1996).

¹⁶⁴ V. par. 1.

ratori che operano all'interno dei locali aziendali; con la differenza che, nel telelavoro, tali funzioni vengono esercitate per via telematica.

In relazione alle particolari modalità di svolgimento della *teleprestazione*, le parti sociali hanno stabilito che le ordinarie funzioni gerarchiche (tra le quali rientrano quelle di direzione e di controllo), naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato, vengano espletate per via telematica. Si pone a questo punto il problema della violabilità dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300, che vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Prima di verificare se il controllo di cui sopra rientri nel divieto di cui all'art. 4 citato è opportuno muovere da un'attenta disamina della norma in questione.

3.5.b. ...segue: l'analisi dell'art. 4 L. n. 300/1970. — Nell'art. 4 della legge n. 300 del 1970 non è indicato espressamente il bene tutelato dalla norma. Esso, tuttavia, è chiaramente individuabile nella dignità della persona del lavoratore e, in particolare, nel diritto del lavoratore alla riservatezza nel luogo di lavoro (la norma è collocata sotto il Titolo I relativo alle norme a tutela della libertà e dignità del lavoratore).

Occorre specificare che il legislatore del 1970 non ha inteso vietare il controllo del datore di lavoro sull'operato del lavoratore. Questo potere è legittimo in quanto contrattualmente previsto e costituisce una logica implicazione del potere direttivo. Ciò che si è inteso vietare attraverso l'art. 4 è, invece, l'abuso di tale potere, ovvero, il controllo *ad libitum* che non sia strettamente necessario ai fini della produzione e della sicurezza sul lavoro, in modo da tutelare il lavoratore da un potere di vigilanza pedantesco e, come tale, lesivo della dignità umana¹⁶⁵.

Gli elementi costitutivi la fattispecie di illecito sono: gli « impianti audiovisivi » ed « altre apparecchiature » e la loro utilizzazione per il controllo a distanza dei lavoratori. Riguardo al primo elemento, mentre è chiaro il significato dell'espressione « impianti audiovisivi », esistono, invece, incertezze sul significato della locuzione « altre apparecchiature ». Generalmente si ritiene che con essa ci si riferisca a qualsiasi mezzo idoneo a riprodurre a distanza l'attività del lavoratore prescindendo da una riproduzione visiva di quest'ultima¹⁶⁶.

¹⁶⁵ ROSSELLI G., *Art 4 dello Statuto dei lavoratori e sistemi informatici*, in *Dir. Lav.*, 1987, I, pag. 452. Nello stesso senso BRATTOLI B., PELAGGI L., *L'interpretazione degli artt. 4 e 8 della L. 20 maggio 1970, n. 300 e le esigenze produttive delle imprese italiane*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1988, pag. 597 e ss., « benché sia indubitabile la liceità dell'esercizio del potere di controllo, poiché esso rappresenta uno degli aspetti della subordinazione, è altrettanto indubitabile che tale attività non sia sempre e comunque lecita come quando si eserciti in conflitto con altre situazioni soggettive meritevoli di più ampia tutela ». In senso conforme ZANELLI P., *Nuove tecnologie, legge e contrattazione collettiva*, Milano 1993, pag. 20, per il quale l'art. 4 non vieta il

controllo della prestazione lavorativa da parte del datore di lavoro, ma tale controllo, per essere lecito, deve essere un controllo dell'uomo sull'uomo, mentre il controllo realizzato da macchine resta vietato anche se diretto al momento solutorio proprio perché maggiormente odioso e lesivo della dignità umana.

¹⁶⁶ BELLAVISTA A., *Il controllo sui lavoratori*, Torino, 1995, pag. 70. Nello stesso senso BRATTOLI B., PELAGGI L., *L'interpretazione degli artt...*, cit., pag. 597 e ss. e ROSSELLI G., *Art. 4 dello Statuto dei lavoratori...*, cit. pag. 473. *Contra*, GAETA, in GAETA L., MANACORDA P., RIZZO R., (a cura di), *Telelavoro: L'ufficio...*, cit., pag. 37, intende il divieto di cui all'articolo in commento « applicabile soltanto a quegli stru-

Per quanto concerne il secondo elemento, la norma è stata oggetto di una vasta analisi esegetica, stante anche la necessità di chiarirne puntualmente la portata, visto che essa è penalmente sanzionata¹⁶⁷. In particolare, occorre chiedersi se il divieto di cui all'art. 4 della legge citata riguardi solo l'attività di lavoro in senso stretto o, più genericamente, l'attività lavorativa. La dottrina¹⁶⁸ e la giurisprudenza¹⁶⁹ ritengono che rientri nell'ambito del divieto anche quest'ultima, ovvero, tutti quei comportamenti ininfluenti *ex se* ai fini dell'esecuzione della prestazione di lavoro (le cosiddette licenze comportamentali) che non consentono di distinguere il soggetto in funzione di prestatore di lavoro dal soggetto considerato come persona¹⁷⁰.

Per quanto riguarda la nozione di distanza, essa è stata oggetto di elaborazione giurisprudenziale che ha riferito il divieto in esame non solo al controllo spaziale¹⁷¹, proprio della formulazione originaria della norma, ma anche al cosiddetto controllo temporale, ossia a quel controllo realizzabile attraverso le memorie elettroniche¹⁷².

Si ritiene, poi, che nell'ambito del divieto di cui all'art. 4 St. rientrino tutti i tipi di controllo comunque realizzati, in contrasto con quegli orientamenti che creano dei distinguo a seconda delle modalità o finalità del controllo: dalla tesi secondo cui non viola il divieto la mera possibilità di controllo della macchina spenta o solo installata¹⁷³, a quella che indi-

menti che danno una rappresentazione analogica della realtà» (telecamere e microfoni aperti, intercettazioni telefoniche); in tal senso anche PISANI, *Controlli a distanza sui lavoratori*, in *Giorn. Dir. Lav. e Rel. Ind.*, 1987, pag. 135.

¹⁶⁷ L'art. 38 della legge n. 300/1970 stabilisce che «le violazioni degli artt. 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lett. a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da L. 300.000 a L. 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad 1 anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo. Nei casi previsti dal secondo comma l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 c.p.».

¹⁶⁸ PISANI C., *I controlli a distanza sui lavoratori*, cit. pag. 135.

¹⁶⁹ Nel senso che per attività di cui è assolutamente vietato il controllo debba intendersi tanto l'attività lavorativa, quanto l'attività di lavoro in senso generale, si sono espresse: Cass. pen. 8 ottobre 1985, in *Notiz. Giur. Lav.*, 1986, pag. 155 e Trib. Milano, 29 settembre 1990, *ibidem*, 1990, pag. 805. *Contra* Pret. Milano, 12 luglio 1988, *ibidem*, 1989, pag. 23 e Pret. Napoli decr., 15 marzo 1990, *ibidem*, 1990, pag. 226.

¹⁷⁰ BORCHI P., *Appunti sulla riservatezza dei lavoratori e sugli strumenti di controllo informatico*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1993, pag. 280.

¹⁷¹ ROSSELLI G., *Art. 4 dello Statuto dei lavoratori...*, cit., pag. 464, ritiene che i controlli a distanza vietati non si riferiscano solo a quelli effettuati all'interno dell'azienda, ma, più genericamente, a tutti quelli effettuati nei luoghi di lavoro di pertinenza dell'impresa (l'A. ipotizza, al massimo, l'esclusione del divieto a quei casi in cui l'attività venga prestata presso il domicilio del lavoratore, dato che esso non è un luogo di pertinenza dell'impresa; in tal caso, però, si porrebbe il problema di applicare il divieto in questione alle fattispecie di *telelavoro* prestato presso l'abitazione del lavoratore).

¹⁷² Pret. pen., Milano 5 dicembre 1984, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1985, pag. 209. In dottrina, VENEZIANI B., *Impianti audiovisivi*, in *Lo Statuto dei lavoratori*, Commentario diretto da Giugni G., Milano, 1979, pag. 17 e ss. e SANTORO PASSARELLI G., *Osservazioni in tema di artt. 3 e 4 Stat. lav.*, in *Dir. Lav.*, 1986, 1, pag. 490.

¹⁷³ GIUGNI G., *Parere pro-veritate nella vertenza IBM contro FLM*, giudicata da Pret. Milano, Sez. V pen., 5 dicembre 1984. *Contra* Trib. Milano, 7 luglio 1977, in *Orient. Giur. Lav.*, 1977, pag. 718; Cass. 18 febbraio 1983, n. 1236, in *Gius. civ.*, 1983, 6, pag. 1755 e ss.; Cass. 6 marzo 1986, n. 1490, in *Mass. Giur. Lav.*, 1986, pag. 498, quest'ultima sentenza ha stabili-

vidua la violazione dell'art. 4 solo nella continuità e permanenza del controllo¹⁷⁴, o che attribuisce rilevanza, al fine di escludere la fattispecie vietata, alla circostanza che il lavoratore sia a conoscenza dei controlli effettuati¹⁷⁵.

Infine, occorre distinguere tra i controlli coperti dal divieto assoluto di cui al primo comma dell'art. 4 in commento, da quelli che rientrano nella previsione del secondo comma. I primi, definiti controlli intenzionali, sono quelli che hanno esclusivamente lo scopo di ledere la dignità e la riservatezza dei lavoratori, i secondi sono ammessi solo se l'installazione di impianti o di altre apparecchiature è dettata da esigenze organizzative, produttive e di sicurezza. In quest'ultimo caso, l'esistenza di cause giustificatrici rende lecito il controllo a distanza, anche se da esso può derivarne un controllo occulto e lesivo della dignità e riservatezza del lavoratore. Tale forma di controllo si dice preterintenzionale. Tuttavia, la sussistenza di cause giustificatrici non è ancora sufficiente perché l'installazione possa considerarsi lecita: occorre un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna^{176 177}. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti (comma 2 dell'art. 4 della l. n. 300/1970).

3.5.c. ... segue: l'applicabilità dell'art. 4 L. n. 300/1970 al telelavoro. — Una parte della dottrina ha ritenuto che il divieto di cui all'art. 4 della legge in esame sia totalmente inapplicabile allorquando vengano impiegate, per il controllo a distanza, le tecnologie informatiche e telematiche, argo-

to che « il mancato esercizio di fatto del controllo mette il datore di lavoro al riparo dalle sanzioni penali previste dall'art. 38 della legge n. 300/1970, ma non esclude l'illiceità della semplice installazione degli apparati destinati al controllo ».

¹⁷⁴ SANTORO PASSARELLI G., *Osservazioni in tema di artt. 3 e 4 St. lav.*, cit., pag. 490 e ss. e A., *Art. 4*, in *Commentario allo Statuto dei lavoratori*, Milano, 1975, pag. 79, per il quale « i controlli discontinui e saltuari sono da considerarsi illegittimi solo quando sia certo che vengano effettuati con criteri casuali, ossia quando la loro saltuarietà si verifica in momenti in cui il lavoratore non ne è a conoscenza ». In giurisprudenza vedi Pret. Milano 12 maggio 1972, in *Orient. Giur. Lav.*, 1972, pag. 260. *Contra*, in dottrina, ZANELLI P., *Nuove tecnologie...*, cit., pag. 16 e in giurisprudenza Cass. 18 febbraio 1983, n. 1236, in *Mass. Giur. Lav.*, 1983, pag. 143, non ha ritenuto necessario, perché si violi il divieto, che si verifichi un controllo continuo, essendo sufficiente la semplice possibilità di un controllo attuabile dalla direzione aziendale in qualsiasi momento, senza la conoscenza dei lavoratori.

¹⁷⁵ Pret. Genova, 3 ottobre 1982, in *Dir. Lav.*, 1984, II, pag. 452; PERA G., *Li-*

bertà e dignità..., cit., pag. 187; *contra* Pret. Roma, 13 gennaio 1988, in *Dir. Lav.*, 1988, II, pag. 49; in dottrina, ROSSELLI G., *Art. 4 dello Statuto dei lavoratori e sistemi informatici*, cit., pag. 466 e SANTORO PASSARELLI G., *Osservazioni in tema di artt. 3 e 4 St. lav.*, cit., pag. 490 e ss., sostiene che « il controllo mediante apparecchiature è vietato non solo quando sia occulto ma anche quando risulti palese ».

¹⁷⁶ L'accordo non necessita del consenso unanime delle R.S.A., essendo sufficiente l'approvazione della maggioranza di queste ultime, cfr. Pret. Milano, 23 luglio 1991, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1992, II, pag. 337, con nota di POSO V.A., *Principio maggioritario e art. 4 dello Statuto dei lavoratori*.

¹⁷⁷ BELLAVISTA A., *Il controllo sui lavoratori*, cit., pag. 125, ritiene che il parere favorevole di cui sopra non implica la liceità dei controlli introdotti; infatti « i singoli lavoratori possono sempre far ricorso al giudice ordinario, anche ex art. 700 c.p.c. per tutelare la propria posizione soggettiva deducendo l'illegittimità dell'accordo a causa dell'assenza delle condizioni sostanziali richieste dalla legge ».

mentando dal divieto di analogia in materia penale¹⁷⁸. Si deve ritenere, al contrario, che il generico riferimento alle « altre apparecchiature » di cui al primo comma dell'articolo citato comprenda anche l'impiego di siffatti strumenti, la cui diffusione non poteva certo essere prevista dal legislatore del 1970, in quanto la finalità della norma è quella di considerare vessatorio ogni controllo a distanza, in qualsiasi forma attuato¹⁷⁹.

A questo punto, bisogna verificare se nella fattispecie del telelavoro, il controllo esercitato per mezzo dei sistemi informatici e telematici debba essere considerato intenzionale e, come tale, assolutamente vietato, o preterintenzionale e, dunque, lecito purché circondato dalle garanzie di cui al secondo comma dell'art. 4. È importante notare come nel telelavoro, in quanto forma di esecuzione a distanza dell'attività lavorativa, il controllo del datore di lavoro sull'operato del lavoratore, rientrando nel suo legittimo potere dispositivo, non può che essere esercitato nella forma suindicata. Pertanto, il controllo effettuato a distanza deve essere considerato funzionale allo svolgimento del rapporto e richiesto da precise esigenze organizzative dell'impresa. È opportuno ricordare, inoltre, che nel telelavoro, il potere di controllo è intrinseco nella stessa attività lavorativa, in quanto inserito nello stesso *software* utilizzato dal lavoratore per l'espletamento della prestazione. La forma indicata, dunque, rientra nel novero dei cosiddetti controlli preterintenzionali e, come tale, da concordare con le R.S.A, o sottoporre al parere dell'Ispettorato del lavoro.

Non si condivide, tuttavia, la tesi in base alla quale gli strumenti informatici e telematici, per il solo fatto di essere macchine direttamente produttive o, comunque, introdotte per soddisfare precise esigenze organizzative, giustifichino sempre anche le funzioni di controllo che ad esse ineriscono, rendendo così i controlli stessi, *ipso iure*, di carattere preterintenzionale¹⁸⁰. Il controllo esercitato attraverso tali strumenti, infatti, anche se diretto al momento solutorio del rapporto, può essere particolarmente penetrante e subdolo, poiché il *computer* è in grado di controllare il lavoratore ad ogni passo della sua attività, registrando il numero di operazioni compiute, di errori commessi, le soste effettuate, il tempo impiegato per compiere le diverse operazioni. Inoltre, il datore di lavoro ha la possibilità di inserirsi nella linea telematica utilizzata dal lavoratore per effettuare controlli occulti, non dettati da esigenze organizzative e produttive e lesivi della riservatezza del lavoratore.

È necessario, dunque, che l'analisi della legittimità dei controlli continui ad essere fatta caso per caso, sia pure in modo più adeguato alla nuova realtà, senza ricorrere a valutazioni globali per fattispecie¹⁸¹. In sostanza, occorrerà considerare non già le potenzialità dello strumento informatico

¹⁷⁸ PERA G., *Innovazioni tecnologiche e Statuto dei lavoratori*, in *Quaderni Riv. It. Dir. Lav.*, 1989, pp. 8 e 9, secondo il quale « gli artt. 4 e 38 St. costituiscono normativa penale, normativa, cioè, di stretta interpretazione (art. 14 preleggi), e delle nuove tecniche di controllo non è prevista né la condotta né l'evento ».

¹⁷⁹ ZANELLI P., *Nuove tecnologie...*, cit., pp. 15-16.

¹⁸⁰ ROSSI A., *La libertà e la professionalità dei lavoratori di fronte alle nuove tecnologie informatiche*, in *Quest. giust.*, 1983, pag. 211 e ss.

¹⁸¹ ROSSELLI G., *Art. 4 dello Statuto dei lavoratori...*, cit., pag. 473.

nel suo complesso, ma le funzioni che i singoli programmi sono in grado di svolgere¹⁸².

Nel telelavoro, però, ed in particolare nel telelavoro *on line*, non è sempre agevole distinguere il controllo lesivo della dignità e riservatezza del lavoratore, vietato, dal controllo tecnico sull'adempimento della prestazione, ammesso¹⁸³; a meno che la linea telematica, della quale si avvale il telelavoratore, non venga protetta da possibili intrusioni del datore di lavoro. Negli accordi di cui trattasi, questo aspetto non è stato garantito; infatti, le funzioni gerarchiche, tra le quali rientra quella di controllo, sono esercitate avvalendosi della stessa linea telematica utilizzata dal telelavoratore per espletare l'attività lavorativa. Né può valere a sanare la illegittimità della forma di controllo indicata, la circostanza che le parti sociali abbiano ritenuta soddisfatta la condizione di cui all'articolo 4, secondo comma, della legge n. 300 del 1970¹⁸⁴, in quanto, trattandosi di una norma di legge inderogabile, la contrattazione collettiva non può disporne *in peius*. Per la stessa ragione è irrilevante che il telelavoratore sia a conoscenza dei controlli suddetti e delle forme in cui essi vengono esercitati, consapevolezza che si evince dalla libera adesione dei lavoratori alle sperimentazioni di telelavoro.

3.6. LA TUTELA DEL DIRITTO ALLA SALUTE DEL TELELAVORATORE.

La tutela del diritto alla salute e alla sicurezza del lavoratore nei luoghi di lavoro ha il suo fondamento nella Costituzione, ed in particolare nell'art. 32, primo comma, che considera la tutela della salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività¹⁸⁵ e nell'art. 41, secondo comma, che contempera la libertà di iniziativa economica con la tutela della sicurezza, libertà e dignità umana¹⁸⁶. A livello di legislazione ordinaria, essa è garantita innanzitutto dall'art. 2087 del codice civile, che obbliga l'imprenditore ad attuare tutte le misure di sicurezza obiettivamente necessarie in relazione alle caratteristiche delle lavorazioni e all'ambiente in cui il lavoro si svolge, al fine di garantire l'integrità, sia fisica che morale del lavoratore¹⁸⁷. All'obbligo imposto all'imprenditore

¹⁸² BELLAVISTA A., *Elaboratori elettronici...*, cit., pag. 63.

¹⁸³ Così GAETA, in GAETA L., MANACORDA P., RIZZO R. (a cura di), *Il telelavoro: l'ufficio...*, cit., pag. 37, il quale ha addirittura dubitato dell'ammissibilità giuridica del telelavoro *on line*. La questione è stata superata dall'Autore interpretando il divieto dell'art. 4 come riferito solo agli strumenti che forniscono una rappresentazione analogica della realtà.

¹⁸⁴ Nell'accordo Telecom le parti si danno atto che « risulta soddisfatta la condizione di cui all'art. 4, secondo comma, della legge n. 300 del 1970 ».

¹⁸⁵ Per tutte le problematiche connesse ALPA, *Il danno biologico*, Padova, 1993.

¹⁸⁶ Il rimando è d'obbligo a GALGANO,

in GALGANO e RODOTÀ, *Rapporti economici*, in *Comm. Cost.*, a cura di Branca, II, Bologna-Roma 1982, 4.

¹⁸⁷ I dubbi avanzati sulla natura preceettiva dell'art. 2087 cc., la sua scarsa determinatezza e l'inesistenza di una specifica sanzione, hanno impedito a tale norma di svolgere una effettiva funzione prevenzionale, essendo stata solitamente invocata *ex post*, in funzione risarcitoria di eventi dannosi già verificatesi, cfr. BETTERA G., *Le nuove norme sulla sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro*, in *Dir. Lav.*, 1995, I, pag. 330; STOLFA F., *Il nuovo sistema giuridico*, in *Dir. Prat. Lav. Oro*, 1996, I, pag. 6. *Contra*; VITALE C., *Aspetti sistematici e profili di novità della sicurezza del lavoro*, in *Dir. Lav.*, I, 1996, pag. 82

dall'art. 2087 cc., corrisponde il relativo diritto dei lavoratori di controllare l'applicazione sul luogo di lavoro delle norme di prevenzione ed igiene, nonché di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di quelle che ritengono più idonee a migliorare le condizioni dell'ambiente di lavoro. Il suddetto diritto, attribuito dall'art. 9 della L. n. 300/1970, deve essere esercitato per mezzo delle rappresentanze sindacali dei lavoratori.

Da ultimo, la salute del lavoratore ha trovato una rete di protezione in una dettagliata normativa contenuta nel D.Lgs. n. 626 del 19 settembre 1994, recante norme in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro¹⁸⁸, sostituito ed integrato dal D.Lgs. n. 242 del 19 marzo 1996¹⁸⁹.

Il decreto legislativo in esame ha profondamente modificato il quadro giuridico della materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro, non solo perché ha individuato nuove misure di sicurezza da adottare in relazione a specifiche situazioni o lavorazioni, ma anche, e soprattutto, perché ha previsto una serie di diritti ed obblighi generali, che visti nel loro complesso, costringono i datori di lavoro ad affrontare le problematiche della

e ss., la quale sostiene la vocazione spiccatamente prevenzionale dell'art. 2087 cc. Per l'Autrice, l'art. citato rappresenta una clausola generale, ma non generica, perché esso ancora l'obbligo di sicurezza a tre punti di riferimento, cioè alla particolarità del lavoro, all'esperienza al riguardo acquisita ed al livello della tecnica. Si tratta di indici che non delimitano l'oggetto della statuizione, che resta aperto e destinato a variare nel tempo.

¹⁸⁸ Con il D.Lgs. n. 626 del 19 settembre 1994 è stata data attuazione alla delega contenuta nell'art. 43 della L. 19 febbraio 1992, n. 142 (legge comunitaria per lo stesso anno), per il recepimento della normativa europea in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul posto di lavoro. Precisamente sono state recepite la Direttiva Quadro 89/391 del 12 giugno 1989, recante norme in materia di promozione e miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro e sette ulteriori Direttive particolari, espressamente richiamate dalla stessa Direttiva Quadro all'art. 16, paragrafo 1, e riguardanti argomenti vari, quali le prescrizioni minime di sicurezza e salute per i luoghi di lavoro (Dir. CEE 89/654); i requisiti minimi di sicurezza e salute per l'uso delle attrezzature di lavoro (Dir. CEE 89/655); l'uso di attrezzature di protezione individuale (Dir. CEE 89/656) le prescrizioni minime di sicurezza e salute concernenti la movimentazione manuale dei carichi pesati (Dir. CEE 90/269); le prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute per le attività lavorative svolte al videoterminale (Dir. CEE 90/270); la protezione dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione ad

agenti cancerogeni (Dir. CEE 90/394); la protezione dei lavoratori dai rischi derivanti dall'esposizione ad agenti biologici (Dir. CEE 90/679).

¹⁸⁹ Il D.Lgs. n. 242/1996 correttivo ed integrativo del D.Lgs. n. 626/1994 non ha modificato le linee direttrici che avevano informato il decreto del 1994, ma ha attenuato le rigidità della disciplina originaria, modellando il contenuto di alcune prescrizioni in modo da rendere più agevole il loro adempimento nelle diverse realtà organizzative e produttive, prorogando i termini per l'adempimento degli obblighi stabilito dal D.Lgs. n. 626/1994 e mitigando il rigore di alcuni requisiti richiesti per la sicurezza e salute dei lavoratori, agevolando così non solo l'osservanza delle relative norme, ma riducendo i casi in cui è necessario modificare le strutture produttive già in essere. L'attenuazione delle rigidità degli obblighi previsti dal decreto del 1994 riguarda in particolare: l'adeguamento a requisiti di sicurezza e di salute dei luoghi di lavoro e i termini previsti per attuarlo (artt. 15 e 16); l'elaborazione del documento di valutazione dei rischi e del cd. piano per la sicurezza (art. 3); la nuova definizione di datore di lavoro pubblico (art. 2, lettera b, ultima parte); la proroga dei termini per l'adempimento degli obblighi relativi all'elaborazione del documento di valutazione dei rischi, all'organizzazione del servizio di prevenzione e protezione, alla nomina del medico competente e all'autocertificazione (art. 30, comma 3); l'ampliamento del campo di applicazione della disciplina e i limiti della delega di funzioni (art. 1); il sistema sanzionatorio (Artt. 22, 23, 24).

tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in modo differente da come avveniva in passato¹⁹⁰ e perché assegnano un ruolo diverso (di partecipazione, collaborazione, assistenza e controllo) agli altri operatori della materia, lavoratori e loro rappresentanti, organi di vigilanza¹⁹¹.

La normativa indicata deve essere applicata anche al telelavoratore inquadrato nella fattispecie di cui all'art. 2094 cc., in ragione della natura subordinata del rapporto di lavoro, e considerato che l'attività lavorativa, benché espletata al di fuori dei locali aziendali, si svolge con l'uso di attrezzature fornite dall'imprenditore e secondo modalità produttive da quest'ultimo decise.

Per ciò che riguarda più specificamente il D.Lgs. n. 626/1994, la dottrina ritiene che la disciplina ivi dettata, benché sia destinata al lavoro interno all'impresa¹⁹², possa essere applicata, sia pure con adeguati adattamenti, al telelavoro¹⁹³. In ogni caso, dovrebbe essere valutata l'opportunità di interventi contrattuali volti a specificare quali dei diritti del D.Lgs. 626/1994 siano applicabili nei confronti dei telelavoratori¹⁹⁴.

A questi ultimi si applica *in toto* la normativa contenuta nel Titolo VI, recante norme *sull'uso di apparecchiature munite di videoterminale*, come modificato dal D.Lgs. n. 242/1996¹⁹⁵. La postazione di lavoro domiciliare del telelavoratore rientra, infatti, nella definizione di cui all'art. 51, lettera b) di « posto di lavoro » che lo individua in quell'insieme che comprende le attrezzature munite di « videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, ovvero software per l'interfaccia uomo-macchina »¹⁹⁶. È indubbio, inoltre, che i telelavoratori rientrino nella categoria dei lavoratori destinatari della tutela in commento. Il predetto art. 51 lettera c) individua il campo soggettivo di applicazione di tutto il Titolo VI, definendo il « lavoratore » come colui che « utilizza una attrezzatura munita di videoterminale in modo sistematico ed abituale, per

¹⁹⁰ La previgente normativa in materia era principalmente dettata dai D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547 e 19 marzo 1956, n. 303, intorno ai quali si sviluppava un insieme non coordinato di provvedimenti, riguardanti specificamente singole problematiche in particolari settori di attività.

¹⁹¹ MARGIOTTA S., *La nuova mappa della sicurezza*, in *Dir. Prat. Lav.*, n. 23/1996, pag. 1583.

¹⁹² L'art. 1, primo comma, del citato D.Lgs. prescrive l'applicabilità delle misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

¹⁹³ PASCUCCI P., (con la collaborazione di GAETA L.), *Il quadro giuridico del telelavoro*, cit., pag. 33; GIUGNI G., *È necessario...*, cit., pag. 48.

¹⁹⁴ GIUGNI G., *È necessario...*, cit., pag. 48.

¹⁹⁵ Le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 242/1996 (art. 19, commi da 1 a 4) alla disciplina sull'uso dei videoterminali contenuta negli artt. da 50 a 59 del D.Lgs. n. 626/1994 sono, in sostanza, perfeziona-

menti formali, ad eccezione di quanto disposto dal comma 4 del predetto articolo che proroga dal 1 gennaio 1996 al 1 gennaio 1997 il termine previsto per l'adeguamento dei posti di lavoro alle prescrizioni minime in materia di videoterminali (di cui all'allegato VII del D.Lgs. n. 626) e dall'art. 29 del decreto correttivo che indica il sopraccitato allegato VII con la disciplina concernente l'ambiente di lavoro (spazio, illuminazione, riflessi e abbagliamenti, rumore, calore, radiazioni e umidità) e l'interfaccia elaboratore-uomo (*software* adeguato alla mansione da svolgere, di facile uso e adattabile a livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore), cfr. DUBINI R., *La tutela degli addetti ai videoterminali*, in *Dir. Prat. Lav.*, n. 23/1996, pag. 1599.

¹⁹⁶ Sono compresi anche gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, *comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante.*

almeno quattro ore consecutive giornaliere, dedotte le interruzioni di cui all'art. 54, per tutta la settimana lavorativa»¹⁹⁷. A ben guardare, applicando rigorosamente il criterio individuato nel testo riportato, il numero dei lavoratori ai quali è obbligatorio applicare la normativa in materia di videoterminali, si riduce drasticamente, poiché è necessario che ricorrano i requisiti di sistematicità, abitudine e consecutività anzidetti.

Per quanto riguarda, poi, i telelavoratori interessati dagli accordi in commento, la discrezionalità ad essi riconosciuta nella distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco della giornata può essere fortemente limitata dalla necessità di lavorare per almeno quattro ore consecutive, al fine di rientrare nel campo di applicazione soggettivo della tutela di cui sopra.

Merita, inoltre, considerare che la definizione di cui all'art. 51 lettera c) non ha nessun riscontro nella letteratura scientifica mondiale (che parla di ore giornaliere) e contrasta con la norma comunitaria (Direttiva CEE 90/270, art. 32, lettera c) che definisce lavoratore « qualunque lavoratore che utilizzi regolarmente durante un periodo significativo del suo lavoro normale, un'attrezzatura munita di videoterminale ». Sul punto si è espressa la sezione V della Corte di giustizia europea con la sentenza del 12 dicembre 1996, la quale ha evidenziato che non è escluso che il lavoratore utilizzi un videoterminale tutti i giorni della settimana lavorativa, ma non tutti i giorni per quattro ore consecutive, oppure che il lavoratore possa raggiungere almeno quattro ore consecutive tutti i giorni della settimana lavorativa tranne uno. La Corte ha così concluso che gli obblighi di tutela e prevenzione sanciti dagli artt. 4 e 5 della Direttiva 90/270 « devono essere interpretati nel senso che sono applicabili a tutti i posti di lavoro con videoterminali, anche se non sono occupati da lavoratori e che tutti i posti di lavoro devono essere adeguati a tutte le prescrizioni minime contenute nell'allegato VII alla 626/94 ». La pronuncia della Corte ha risolto questioni interpretative pregiudiziali, inerenti norme della Direttiva CEE sui videoterminali attuata in Italia con il D.Lgs. n. 626/1994. Ciò significa che la sentenza stessa non ha alcuna efficacia diretta nei confronti dello Stato italiano, mentre certamente si pone come autorevole canone interpretativo nei confronti dell'autorità giudiziaria nazionale e sollecita un intervento del legislatore sulla questione.

Gli obblighi cui il datore di lavoro deve adempiere sono fissati agli artt. 52-55 del decreto in esame. Ai sensi dell'art. 52 « il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'art. 4, comma 1¹⁹⁸, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo: ai rischi per la vista e gli occhi;

¹⁹⁷ Lettera così modificata dall'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 242/1996. Il legislatore ha opportunamente modificato la lettera c) dell'art. cit. precisando che per lavoratore addetto ai videoterminali deve intendersi colui che utilizza tali attrezzature per almeno quattro ore consecutive giornaliere dedotte non le pause, come era previsto nella originaria formulazione della lettera, ma dedotte le interruzioni, dove per interruzioni si intende non solo la pausa di lavoro, ma anche il cambiamento di attività.

¹⁹⁸ A norma dell'art. 4, comma 1, « il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari ».

ai problemi legati alla postura e all'affaticamento fisico o mentale; alle condizioni ergonomiche di igiene ambientale. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati». Il datore di lavoro, inoltre, deve « assegnare le mansioni e i compiti lavorativi comportanti l'uso dei videoterminali, anche secondo una distribuzione del lavoro che consente di evitare il più possibile la ripetitività e la monotonia delle operazioni » (art. 53). In proposito, sono state già avanzate perplessità sulla concreta possibilità per il telelavoratore di usufruire di una rotazione nelle mansioni e nei compiti. Per ciò che concerne lo svolgimento quotidiano del lavoro e le pause, dispone l'art. 54. Norme in materia di « sorveglianza sanitaria » sono dettate dall'art. 55 e in materia di « informazione e formazione » dall'art. 56. Sulla base di quest'ultimo « il datore di lavoro fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda: le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'art. 52; le modalità di svolgimento dell'attività; la protezione degli occhi e della vista. Il datore di lavoro assicura una informazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato nel primo comma. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, stabilisce con decreto una guida d'uso dei videoterminali ». Infine, in ottemperanza agli obblighi di « consultazione e partecipazione » disposti dall'art. 57 « il datore di lavoro informa preventivamente i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza dei cambiamenti tecnologici che comportano mutamenti nell'organizzazione del lavoro, in riferimento alle attività di cui al presente titolo ».

Riconducendo l'analisi alla contrattazione collettiva in esame, va detto che solo in un accordo (Digital Equipment) si è fatto esplicito riferimento all'applicabilità del suddetto decreto. Le parti sociali, oltre ad avere convenuto di applicare al telelavoro il D.Lgs. n. 626/1994, hanno previsto, previa richiesta, visite da parte del Responsabile Aziendale di Prevenzione e Protezione e da parte del Delegato della Sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Ciascun addetto al telelavoro è tenuto, inoltre, ad utilizzare la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti all'uso predisposti ed a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. La clausola di cui trattasi contiene, poi, un esplicito riferimento all'art. 5 del decreto indicato, in base al quale « ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati ».

L'articolo citato ha modificato profondamente la posizione giuridica dei lavoratori in ordine ai problemi della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. A differenza di quanto disponeva la previgente normativa in materia e, precisamente, l'art. 4 lettera c del D.P.R. 547/55¹⁹⁹, il datore di lavoro

¹⁹⁹ A norma dell'articolo citato « i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti che esercitano, dirigono o sovrintendono alle attività indicate all'art. 1, devono, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e com-

petenze...c) disporre ed esigere che i singoli lavoratori osservino le norme di sicurezza ed usino i mezzi di protezione messi a loro disposizione ».

non si limita ad imporre al prestatore il rispetto di norme a sua tutela, ma questi diviene ora soggetto attivo, dovendo prendersi cura della sicurezza e della salute propria e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, essendo lui il principale interessato alla propria salute e quindi, se debitamente informato e formato, il miglior artefice di un'efficace prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. Proprio al fine di determinare la responsabilità del prestatore sono elementi rilevanti la « formazione », le « istruzioni » ed i « mezzi ricevuti » : dall'intero Capo VI del Titolo I della legge (artt. 21 e 22), strettamente collegato al precedente Capo V (artt. da 18 a 20), riguardante i diritti di consultazione e partecipazione dei lavoratori, promana un diritto del lavoratore all'informazione²⁰⁰ ed alla formazione²⁰¹, quali elementi tipici ed essenziali di una concezione di sicurezza volta, più che ad importare l'adozione di determinate misure protettive, a favorire l'impegno delle parti verso uno sforzo congiunto ed organico²⁰².

Nel telelavoro, la responsabilità del lavoratore in ordine alla tutela della propria salute e sicurezza, assume un peso maggiore se si considera che per il datore di lavoro non sussiste la concreta possibilità di verificare e controllare che il lavoratore adempia agli obblighi che gli sono imposti, in qualità di soggetto attivo, dal predetto articolo.

²⁰⁰ A norma dell'art. 21, « il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su: i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale; le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate; i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, la normativa di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; i pericoli connessi all'uso delle sostanze dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica; le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori; il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente; i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 12 e 15. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c), anche ai lavoratori incaricati di applicare le misure di cui all'art. 1, comma 3° ».

²⁰¹ Così recita l'art. 22: « il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, assicurano che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3, ricevano una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. La formazione deve avvenire in occasione dell'assunzione; del trasferimento o cam-

biamento di mansione; dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurare adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Il lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori deve essere adeguatamente formato. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'art. 10, comma 3, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese ».

²⁰² BETTERA G., *Le nuove norme sulla...*, cit., pp. 334-335.

3.6.a. ... segue: la tutela della salute del telelavoratore a domicilio. — La tutela del diritto alla salute nel lavoro a domicilio è anch'essa garantita da un sistema complesso di norme, di cui fa parte innanzitutto l'art. 2, 1 comma, legge n. 877/1973, che, con un divieto generale e diretto esclude la lavorazione a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari. All'obbligo negativo di cui all'articolo citato si aggiunge quello contenuto negli artt. 2087 del codice civile e 9 dello Statuto.

Per ciò che concerne, invece, il D.Lgs. n. 626/1994, la normativa ivi contenuta si applica, ai sensi del terzo comma dell'art. 1, nei riguardi dei lavoratori a domicilio di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877 limitatamente ai casi espressamente previsti. Il primo riferimento esplicito ai lavoratori in questione è nell'art. 21, secondo comma. Esso impone al datore di lavoro l'obbligo di provvedere affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su: « i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale; le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate; i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia ». L'ultimo riferimento ai lavoratori a domicilio è contenuto nell'art. 22 dove è statuito che il « datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore (compresi i lavoratori di cui trattasi) riceva una formazione adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni ».

In un accordo concluso (si tratta di quello della Dun & Bradstreet Kosmos) le parti hanno convenuto di applicare al telelavoratore inquadrato nella fattispecie di cui alla L. n. 877/1973, il decreto legislativo n. 626/94. Sono state consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato della sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Ciascun addetto al telelavoro è tenuto, inoltre, ad utilizzare la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti all'uopo predisposti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo n. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella di altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, sollevando la società da ogni responsabilità al riguardo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

5. CONCLUSIONI.

L'analisi compiuta nel presente lavoro ha mostrato che il problema della qualificazione giuridica del telelavoro non è di facile soluzione²⁰³. Tuttavia, non si ritiene che le problematiche sollevate possano essere risolte at-

²⁰³ L'analisi sociologica condotta risente degli stessi problemi. Certamente, però, compito primario di questa scienza è

l'analisi del reale e non tanto quello delle « soluzioni al reale ».

traverso l'emanazione di una legge *ad hoc* che disciplini specificamente il fenomeno e crei un tipo legale a sé stante al quale ciascuna forma di telelavoro debba essere ricondotta. Ciò per un duplice ordine di motivi: in primo luogo perché il telelavoro è un fenomeno di recente diffusione i cui caratteri e i cui moduli organizzativi non sono ancora ben definiti, per cui una legge che tenti di inquadrarlo potrebbe essere incompleta e presentare delle incongruenze; in secondo luogo, perché il telelavoro non può essere qualificato e disciplinato come un fenomeno unitario, poiché esso si presta ad essere inquadrato in una molteplicità di schemi contrattuali.

A questo proposito è opportuno ricordare che il telelavoro rappresenta innanzitutto una modificazione del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa che non influisce di per sé sulla configurazione giuridica dell'obbligazione dedotta in contratto. Pertanto, si condivide quell'orientamento dottrinale che ha ipotizzato la riconducibilità del telelavoro a ciascuna delle categorie giuridiche previste nel nostro ordinamento.

L'attenzione, piuttosto, deve essere posta sul tipo di collegamento informatico e telematico impiegato. Ad esempio, sarà la tipologia di comunicazione che intercorre tra il videoterminale esterno e il sistema informativo centrale, e non il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa, ad impedire che la *teleprestazione* possa essere ricondotta nell'alveo del lavoro subordinato in azienda di cui all'art. 2094 del codice civile.

L'operazione qualificatoria indicata, poi, non incontra rilevanti ostacoli nel fatto che la normativa esistente è stata dettata facendo riferimento a situazioni lavorative completamente diverse dal telelavoro, poiché essa può essere opportunamente adattata a tale nuova forma lavorativa.

Sulla base di queste premesse, possono essere sollevate obiezioni nei riguardi di quelle proposte dottrinali che suggeriscono di inquadrare il fenomeno nell'ambito di una singola fattispecie tipica. Per le stesse ragioni si dubita dell'opportunità di emanare una legge che regoli in via specifica la figura giuridica del telelavoro, dovendo essere lasciata alle parti la libertà di scegliere lo schema di contratto, nell'esercizio della loro autonomia contrattuale²⁰⁴.

Pertanto, la proposta recentemente indicata dalla dottrina di creare un *tertium genus* nel quale inquadrare il telelavoro unitariamente considerato non si presenta quale soluzione più idonea al problema della qualificazione giuridica del fenomeno. Infatti, tale proposta si presta ad una duplice critica: quella di non avere debitamente considerato la molteplicità delle figure di telelavoro e quella di aver ipotizzato la creazione di un'area giuridica nella quale dovrebbero confluire indistintamente, oltre al telelavoro,

²⁰⁴ PIZZI P., *Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica del telelavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, n. 1, 1997, sottolinea «l'impossibilità di riunire in una figura unitaria astratta i vari tipi di telelavoratori; così optando per una soluzione volta a costruire un archetipo distinto dalle figure di lavoratore già disciplinate, il modello proponibile finisce per stabilire ciò che il telelavoro dovrebbe essere, limitandone

la possibilità d'impiego da parte della contrattazione collettiva. Gli stessi rilievi sono sufficienti a confutare la validità di qualsiasi tentativo di riconduzione della fattispecie ad un'unica figura socialtipica di lavoratore legalmente disciplinata, poiché le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa sono così eterogenee da richiedere un'analisi che tenga conto delle particolarità di ogni fattispecie».

un vasto ed eterogeneo ventaglio di figure di lavoratori e di situazioni lavorative anche molto diverse tra loro. Ad essa può essere comunque riconosciuto il merito di aver indicato una strada innovativa che superi la tradizionale bipartizione tra lavoro autonomo e subordinato, sottolineando la necessità di creare formule nuove che, però, non privino completamente quei lavoratori che non rientrano nello stereotipo della subordinazione, dell'insieme delle garanzie legali e contrattuali connesse a quella tipologia di impiego.

Una legge *ad hoc* che qualifichi il telelavoro come una prestazione coordinata, funzionalmente inserita nell'organizzazione imprenditoriale del committente, libera nella determinazione del tempo e delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa ed essenzialmente incentrata sul conseguimento degli obiettivi, potrebbe essere una valida soluzione per quelle forme di telelavoro flessibili, svolte da soggetti dotati di un'elevata professionalità e liberi da direttive vincolanti e da obblighi di orario. Ma, come si è avuto modo di constatare dall'analisi sulla contrattazione collettiva in materia, i telelavoratori sono spesso dotati di una bassa professionalità, limitandosi a svolgere attività lavorative meramente esecutive che non si prestano ad essere valutate per obiettivi. Per i suddetti lavoratori il modello normativo del « lavoro coordinato » non è il più idoneo a qualificarli. Essi, invece, potrebbero essere ricondotti nell'alveo del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 del codice civile o della legge n. 877/1973 sul lavoro a domicilio. Ad esempio, quando il collegamento impiegato sia di tipo *on line* e il lavoratore sia soggetto alla continua ingerenza del datore di lavoro nell'esecuzione della prestazione lavorativa e sia, inoltre, vincolato al rispetto di un orario di lavoro e retribuito esclusivamente sulla base di quest'ultimo, il telelavoratore potrà e dovrà essere qualificato come subordinato ai sensi dell'art. 2094 del codice civile. Allorquando la prestazione abbia i caratteri indicati non si potrà negare la qualificazione giuridica della fattispecie come subordinata anche se il legislatore dovesse intervenire ad inquadrare il telelavoro in un altro schema legale. In questo senso si è orientata la Corte Costituzionale che con la sentenza 31 marzo 1994, n. 115 ha individuato i limiti alla disponibilità del « tipo lavoro subordinato ». La Corte ha confermato un principio cardine dell'ordinamento giuridico: la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro è determinata oggettivamente e non è mai rilevante di per sé il titolo formale che le parti vi abbiano voluto apporre. Secondo questa pronuncia neanche al legislatore sarebbe consentito derogare a tale criterio, poiché questi non potrà negare la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato a quelli che abbiano oggettivamente tale natura²⁰⁵.

²⁰⁵ *Contra* FLAMMIA R., *Telelavoro*, cit., pag. 641, per il quale « se si condivide un ragionamento del genere, se cioè si sostiene che lo status della subordinazione vada ricercato nei fatti, alla luce, in definitiva, di parametri elastici e flessibili secondo mutevoli valori, si potrebbe pensare che fatti del genere non siano privi di rilevanza costituzionale, perchè funzionerebbero come impedimento, quasi come una forza ineluttabile, persino all'esplicarsi del pote-

re del legislatore ordinario, cui sarebbe precluso, nella ragionevole e sovrana valutazione dell'interesse generale, di inquadrare quei fatti in fattispecie normative diverse dalla subordinazione. Sotto il profilo costituzionale, inoltre, si potrebbe osservare che, se lo schema della subordinazione dovesse essere ricercato nelle circostanze di fatto che integrano un rapporto economico sociale, meglio, naturale, costituzionalmente protetto, tanto che le enunciazio-

I problemi sorgono, piuttosto, in relazione alla disciplina lavoristica applicabile; ma si è visto come quest'ultima, dettata esclusivamente per il lavoro prestato all'interno dell'impresa, possa essere più o meno agevolmente adattata alle particolarità del lavoro a distanza. L'adattamento della normativa in materia di lavoro subordinato potrebbe avvenire in sede contrattuale, anche se si richiede comunque un intervento del legislatore in determinate materie, al fine di dirimere dubbi in merito all'applicabilità delle norme esistenti e risolvere specifiche problematiche attraverso la creazione di nuove norme che siano più consone alle peculiari modalità di svolgimento della *teleprestazione*. Ad esempio, si potrebbe ipotizzare un intervento legislativo che rinnovi la norma contenuta nell'art. 4 della L. n. 300/1970, adeguandola al mutato contesto tecnologico, al fine di preservare i lavoratori, i quali siano costantemente guidati e controllati dal *software* informatico, da un potere direttivo e di controllo potenzialmente subdolo e penetrante.

Tuttavia, se per la riconduzione al tipo legale di cui all'art. 2094 sarà richiesto che nel rapporto di telelavoro ricorrano gran parte degli elementi tipici del tradizionale rapporto di lavoro subordinato, quali l'esercizio continuativo del potere direttivo, il vincolo d'orario, la retribuzione a tempo, la rigorosa personalità della prestazione, allora è probabile che i lavoratori che instaurino rapporti di telelavoro pretendano che i singoli istituti giuridici vengano regolati in modo sostanzialmente simile a quanto avviene per i lavoratori che operano all'interno dell'azienda, al fine di godere dell'intera disciplina protettiva del lavoro subordinato.

In questo modo, però, verrebbero frustrate le enormi potenzialità innovative del telelavoro nel creare rapporti di lavoro flessibili ed elastici, nei tempi e nelle modalità di esecuzione della prestazione. Infatti, l'esecuzione a distanza dell'attività lavorativa offre gli strumenti per la creazione di nuove tipologie contrattuali, idonee a rispondere, di volta in volta, a specifiche esigenze del mercato. Nel telelavoro, dunque, le modalità di erogazione della prestazione lavorativa, i diritti e gli obblighi delle parti potrebbero essere concordati, caso per caso, e in maniera diversificata a seconda delle esigenze produttive ed organizzative delle imprese e dei lavoratori.

Inoltre, un sistema di valutazione della prestazione lavorativa strettamente vincolata al tempo di lavoro è destinato a divenire un modello rigido ed obsoleto, soprattutto per quei telelavoratori dotati di un'elevata professionalità. Per costoro si può pensare ad un rapporto di lavoro nel quale

ni dell'art. 2094 c.c., che genericamente ed elasticamente accennano agli elementi riguardanti il rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, non potrebbero essere dal legislatore innovate o integrate mediante qualificazioni normative diverse, allora sembrerebbe inevitabile concludere che la disciplina del lavoro subordinato sarebbe costituzionalmente garantita con una intensità tale che soltanto leggi di rango costituzionale potrebbero innovare nel rigido assetto delle classificazioni attualmente vigenti. Sembra, però, da escludere che il tipo del lavoro subordinato nell'impresa e la corre-

lativa disciplina costituiscano un modello costituzionale di regolazione tanto esclusivo, da attrarre sempre e comunque entro il proprio ambito forniture continuative di attività lavorativa, sol perché sostanzialmente partecipative dell'organizzazione dell'impresa, come può accadere, per l'appunto, con la fattispecie del telelavoro, libera da distanze di spazio, di tempo e di gerarchia, ed originata da un contesto tecnologico ed organizzativo, impensabile all'epoca in cui vennero elaborate ed emanate le disposizioni della vigente Costituzione ed ancor prima quelle del codice civile».

le prestazioni lavorative siano immediatamente finalizzate al raggiungimento di obiettivi prefissati e soggette a direttive impartite dall'imprenditore in via generale, ma che lascino ampi spazi di autonomia al lavoratore. A quest'ultimo, poi, la retribuzione potrebbe essere corrisposta in base al risultato conseguito o adottando una formula mista, composta da uno stipendio fisso mensile e da una parte correlata direttamente agli obiettivi raggiunti. Tuttavia, disciplinando il rapporto di lavoro secondo le modalità appena viste, verrebbero a coesistere nella fattispecie concreta elementi tipici del rapporto di lavoro subordinato e del rapporto di lavoro autonomo. In tali casi, non essendo manifesto lo stato di subordinazione pieno, il datore di lavoro, facendo leva sulla presenza di alcuni degli elementi tipici del rapporto di lavoro autonomo, potrebbe ricondurre a quest'ultimo schema contrattuale il rapporto di telelavoro, allo scopo di eludere l'applicazione della disciplina protettiva e gli oneri assistenziali e previdenziali connessi al rapporto di lavoro subordinato. Ricorrendo tale ipotesi, si richiede uno sforzo innovativo da parte dell'interprete, il quale deve procedere alla qualificazione della singola fattispecie a prescindere dalla qualificazione formale attribuita dalle parti al rapporto, valutandone lo svolgimento concreto e la disciplina giuridica dei singoli istituti in maniera più adeguata alla nuova forma lavorativa, attraverso una rilettura in chiave evolutiva dei tradizionali indici rilevatori dello stato di subordinazione e, corrispondentemente, di quelli dell'autonomia.

L'indagine dell'interprete deve essere essenzialmente volta ad accertare l'esistenza del potere direttivo, organizzativo e gerarchico del datore di lavoro, nel quale consiste il vincolo di subordinazione. Detto potere, non deve necessariamente concretarsi in una continua ingerenza dell'imprenditore sull'operato del lavoratore; ciò che rileva è solo l'esistenza di un obbligo giuridico di obbedienza del lavoratore che attenga alla struttura giuridica dell'obbligazione e non necessariamente al comportamento di fatto. In tal caso, pur non ricorrendo lo stato di subordinazione pieno, il telelavoratore potrà essere qualificato come subordinato ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, la cui formulazione astratta di « lavoro reso alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore » è idonea a ricomprendere, secondo un'interpretazione evolutiva della norma, anche il nuovo modello sociale di lavoratore creato dal telelavoro.

Al telelavoratore, sulla cui attività il datore di lavoro può intervenire in qualsiasi momento per determinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, benché, a differenza del tradizionale modello di lavoratore subordinato, sia libero di determinare il tempo della prestazione lavorativa e venga valutato e retribuito in base agli obiettivi raggiunti, non deve essere applicata l'intera disciplina protettiva del lavoro subordinato.

La strada indicata richiederà un approccio al diritto diverso e meno rigido rispetto a quello del passato. Quest'ultimo, estremamente garantista della posizione del lavoratore, faceva seguire al riconoscimento dello stato di subordinazione l'automatica applicazione dell'intera tutela lavoristica. Nella fattispecie suindicata, invece, la tutela dovrebbe essere graduata corrispondentemente al grado di subordinazione e all'ingerenza del datore di lavoro nell'esecuzione della prestazione lavorativa. La disciplina legale e contrattuale avrebbe così modulazioni diversificate a seconda che dalla subordinazione tecnico-funzionale si vada sempre di più verso quella personale.

Al contrario, il lavoratore, per il quale non sussista alcuna ingerenza dell'imprenditore committente nell'esecuzione del lavoro che non sia limitata alla preventiva determinazione delle caratteristiche dell'*opus* commis-

sionato, deve essere qualificato come lavoratore autonomo. In questo caso non deve essere applicata nessuna tutela, neanche minima, prevista per il lavoratore subordinato.

I lavoratori, invece, che siano stabilmente e funzionalmente collegati all'organizzazione produttiva dell'imprenditore e non soggetti alle direttive di quest'ultimo, ma comunque tenuti al rispetto di un programma operativo predisposto dal committente, potranno essere inquadrati nell'ambito del « lavoro coordinato »²⁰⁶. A questi ultimi, conformemente a quanto suggerito dalla dottrina, dovrebbe essere garantita dalla legge una tutela minima, soprattutto in materia previdenziale ed assistenziale ed in materia sindacale e di tutela della salute e sicurezza, lasciando il resto alla concertazione fra le parti.

Solo così, come impostata la questione della qualificazione giuridica dei rapporti di telelavoro, sarebbe auspicabile un intervento legislativo che crei un *tertium genus*, quale ipotizzato dalla dottrina, che renda meno rigida la distinzione tra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato, purché esso non sia diretto a qualificare *tout court* il fenomeno del telelavoro, ma si limiti a creare un tipo legale nel quale possano essere inquadrare solo determinate fattispecie di telelavoro.

Il dibattito, tuttavia, è ancora in corso e lontano dall'individuazione di vie definitive. Poiché, se da un lato si vuole assicurare a tutti una soglia di diritti e tutele fondamentali, pur nella variegata articolazione delle regole, dall'altro, però, è stata sottolineata la necessità di non disperdere ed impoverire l'attuale sistema lavoristico in vigore nel nostro Paese.

Al momento, è prevedibile che la risoluzione dei problemi relativi alla qualificazione giuridica dei rapporti di telelavoro resti affidata ai giudici, considerando la lentezza del nostro legislatore e la sua scarsa propensione a definire specificamente determinate fattispecie lavorative. Tuttavia, sulla base delle considerazioni svolte nel presente lavoro e tenuto conto della particolarità ed eterogeneità del fenomeno, non si ritiene opportuno che il problema della qualificazione giuridica del telelavoro, in una prospettiva *de iure condendo*, venga risolto attraverso l'emanazione di una legge che regoli dettagliatamente la fattispecie²⁰⁷, ma, piuttosto, è auspicabile una ridefinizione legislativa della materia, pur necessaria ad evitare situazioni di sottotutela e di fuga dal diritto, limitata all'enunciazione di principi che lasci ampi spazi all'accordo tra le parti nella regolamentazione

²⁰⁶ Il genere *lavoro coordinato* appare essere, in sostanza, una revisione, anzi una sostituzione, dello schema del lavoro parasubordinato, poichè, secondo FLAMMIA R., *Telelavoro*, cit., pag. 641, « un'analisi approfondita del *tertium genus* tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, non può avere un esito diverso. Mi pare, infatti, che lo schema e la disciplina del lavoro parasubordinato, soprattutto nel diritto vivente, mostrano di essere una filiazione della tendenza espansiva delle garanzie, non soltanto processuali, previste per il lavoro subordinato vero e proprio, tanto che, in sostanza, l'anzidetto schema è fonte di permanenti incertezze, di confusione e

di eccessi di tutela, ancorché si possa scorere in talune correnti giurisprudenziali, pure a livello costituzionale (Corte cost. 24 luglio 1995, n. 365), una qualche inclinazione a limitare il campo applicativo delle speciali regole, che qualificano l'attività lavorativa come parasubordinata ».

²⁰⁷ In tal senso ICHINO P., *Le regole oggi applicabili*, nell'intervista resa a *Italiaoggi*7, 4 novembre 1996, pag. 39, « i telelavoratori hanno bisogno della stessa rete di sicurezza minima di cui hanno bisogno tutti gli altri lavoratori, non di una regolamentazione legislativa dettagliata del rapporto ».

delle singole fattispecie. Emerge, dunque, la necessità di ricorrere alla contrattazione collettiva come strumento duttile, capace di adeguarsi continuamente ai mutamenti che si verificheranno, piuttosto che allo strumento legislativo, più rigido e certamente più lento nel gestire profondi fenomeni di cambiamento²⁰⁸.

Nella direzione indicata si muove il disegno di legge recentemente presentato al Senato della Repubblica e contenente « norme per la promozione e l'incentivazione del telelavoro »²⁰⁹. Esso, infatti, pur avendo ravvisata

²⁰⁸ LA MONICA V., *Telelavoro: prospettive e problematiche*, in *Dir. Prat. Lav.*, n. 46, 1996, pag. 3273.

²⁰⁹ Si tratta del disegno di legge n. 2305 contenente « norme per la promozione e l'incentivazione del telelavoro », presentato il 3 aprile 1997 al Senato della Repubblica dai senatori Cortiana, Duva, Maconi, Piloni e Zilo. Lo scopo di tale disegno non è solo quello di promuovere lo sviluppo e la diffusione del telelavoro, ma anche quello di dettarne una prima regolamentazione e disciplina. Al primo aspetto è dedicato il Titolo I che contiene norme in materia di strumenti ed organi per lo sviluppo del telelavoro. Esso nasce dal condiviso apprezzamento del telelavoro quale forma di organizzazione del lavoro nelle imprese e negli enti pubblici, la quale possa validamente contribuire a: diminuire entità e numero degli spostamenti su brevi e medie distanze per svolgere attività legate al solo trattamento di informazioni; ridurre la necessità di trasferimenti su medie e lunghe distanze indotta dalla disomogeneità del mercato del lavoro e dalle strutturazioni aziendali. Ciò a sua volta potrà favorire: il riequilibrio del mercato del lavoro a livello nazionale, almeno per quanto riguarda le attività connesse al trattamento delle informazioni; la riduzione degli spostamenti quotidiani, con conseguenze positive in termini di risparmio energetico, riduzione dell'inquinamento e dei pericoli da traffico, maggiore flessibilità nelle scelte urbanistiche, riduzione dei costi di pulizia e manutenzione dei centri urbani, rivitalizzazione dei quartieri periferici delle città, riequilibrio del mercato immobiliare; il superamento dell'handicap lavorativo per alcune categorie di disabili e per chi viene colpito da infortuni che riducono la possibilità di locomozione senza essere altrimenti invalidanti; l'innovazione organizzativa e tecnologica delle imprese e l'aumento di produttività e competitività. Viene prevista, altresì, la istituzione, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di una Commissione telelavoro al fine di perseguire i seguenti obiettivi: « selezionare e valutare i progetti richiedenti il finanziamento

di cui all'articolo 3; selezionare e valutare le iniziative di telelavoro proposte da parte della pubblica amministrazione e per i quali sia stato richiesto un contributo statale; dare supporto al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per aggiornare il personale a fronte delle nuove realtà tecnologiche ed organizzative; controllare, anche con il concorso degli uffici periferici del predetto Ministero, lo svolgimento dei progetti approvati e riferire annualmente al Parlamento sugli sviluppi in corso e sui risultati conseguiti; condurre ricerche sull'utilizzo del telelavoro e sulle relative conseguenze produttive, economiche e sociali; dare supporto al Ministero della pubblica istruzione per l'inserimento nei programmi scolastici della tematica del telelavoro nei suoi vari aspetti, al fine di preparare i giovani ad inserirsi consapevolmente in questa nuova modalità lavorativa » (art. 1). All'art. 2 è disciplinata la composizione della Commissione per il telelavoro. All'art. 3 è prevista la istituzione di un Fondo per incentivare realizzazioni di telelavoro che massimizzino i vantaggi e riducano i rischi di tale modalità lavorativa. La condizione per la concessione degli incentivi è l'applicazione ai propri dipendenti, da parte del soggetto richiedente, del contratto collettivo nazionale di settore e, qualora esistenti, dei contratti collettivi che disciplinano il telelavoro. Se nel settore cui appartiene il soggetto richiedente siano stipulati più contratti collettivi di lavoro, la condizione di cui sopra è soddisfatta qualora i trattamenti applicati non siano inferiori a quelli fissati dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni nazionali maggiormente rappresentative. L'articolo 4 attribuisce alla competenza delle Regioni le « normative per la realizzazione di edifici attrezzati allo svolgimento di telelavoro, anche con presenza di dipendenti di più imprese e di lavoratori autonomi ». L'articolo 5 impegna il Ministero delle poste e delle telecomunicazioni ad un intervento di abbattimento o riduzione delle barriere tariffarie al fine di sostenere lo sviluppo del telelavoro, con specifico riferimento alla possibili-

la necessità di garantire, attraverso l'emanazione di regole legali, alcuni diritti fondamentali individuali del telelavoratore, quali i diritti alla informa-

tà di incentivare offerta di *telelavoro* nelle regioni meridionali. All'articolo 6 è prevista l'istituzione di apposite commissioni paritetiche per il *telelavoro* a livello nazionale, territoriale e aziendale, la cui disciplina è demandata alla contrattazione collettiva nazionale di settore. Per le aziende che non siano tenute ad applicare alcun contratto collettivo, i compiti attribuiti alle commissioni paritetiche saranno espletati dalla Commissione nazionale o territoriale istituita ai sensi del contratto collettivo di settore applicabile secondo i criteri indicati dall'articolo 2070 del codice civile.

Esiste, inoltre una proposta di legge presentata alla Camera dei Deputati l'11 ottobre 1996 dagli onorevoli Nappi e Sciacca. Questa non è intesa a regolamentare la fattispecie in questione, anche se la definizione di cui all'art. 1 lettera a) contiene *in nuce* le indicazioni funzionali ad una sua disciplina. L'articolo citato definisce il *telelavoro* come «ogni forma di lavoro svolta per conto di un imprenditore o di un cliente da un lavoratore dipendente, un lavoratore autonomo o da un lavoratore a domicilio che sia effettuata regolarmente e per una quota consistente del tempo di lavoro in una o più località diverse dal posto di lavoro tradizionale, utilizzando tecnologie informatiche o delle telecomunicazioni». La finalità generale della proposta è quella di promuovere «lo sviluppo del *telelavoro* come strumento per l'aumento dell'occupazione, l'inserimento ed il mantenimento nel mercato del lavoro delle fasce deboli di popolazione, in particolare nelle aree depresse del Paese, per una crescita economica ecocompatibile e per la riduzione dell'inquinamento dovuto al traffico automobilistico» (articolo 2). Per il raggiungimento degli obiettivi indicati, lo Stato si impegna ad adottare le misure necessarie a: «promuovere la creazione di nuovi posti di lavoro tramite il *telelavoro*; potenziare la competitività industriale incentivando l'adozione del *telelavoro* nelle imprese private e nella pubblica amministrazione; aumentare le competenze e le capacità professionali dei lavoratori tramite meccanismi tradizionali ed innovativi di formazione ed orientamento; promuovere nuove forme di organizzazione del lavoro basate sul *telelavoro* nel settore privato e pubblico; aumentare, tramite il *telelavoro*, l'efficienza e l'efficacia dei servizi pubblici erogati ai cittadini e alle imprese» (articolo 3). All'articolo 4 sono indicate le modalità per realizzare gli

obiettivi di cui all'art. 3. A tal fine è prevista l'istituzione di una Commissione per lo sviluppo del *telelavoro* denominata COSTEL. Tale Commissione ha il compito di «presiedere alla valutazione e selezione dei progetti di sperimentazione, adozione e diffusione del *telelavoro* presentati dalle imprese, cooperative, associazioni, istituti e consorzi, anche senza scopo di lucro, dalle associazioni di volontariato e dagli enti pubblici, per i quali sia richiesto un contributo statale, nell'ambito dei fondi disponibili. A tale scopo la Commissione approva un regolamento contenente le disposizioni per la presentazione dei progetti stessi e l'elenco dei documenti da allegare (art. 4, lettera a); monitorare, anche con il concorso degli uffici periferici del Ministero dell'Industria, del commercio e dell'artigianato, il buon andamento dei progetti cui sia stato attribuito un finanziamento statale (art. 4, lettera b); approfondire, tramite studi e ricerche svolti autonomamente o in collaborazione con enti ed istituti di ricerca, l'impatto del *telelavoro* sotto il profilo sia dello sviluppo economico, sia della accettabilità sociale (art. 4, lettera c); predisporre annualmente, sentite le associazioni sindacali ed imprenditoriali, una relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della presente legge (art. 4, lettera d); svolgere attività consultiva, di indirizzo e di supporto informativo sul *telelavoro* a favore delle imprese, cooperative, associazioni, istituti e consorzi, anche senza scopo di lucro, o di volontariato, nonché favorire la conoscenza delle iniziative intese allo sviluppo del *telelavoro* mutate dagli Stati membri dell'Unione europea (art. 4, lettera e). La COSTEL, al fine di realizzare gli obiettivi di cui al presente articolo, è autorizzata, nell'ambito delle disponibilità ad essa attribuite, ad effettuare spese per studi, progetti, consulenze, iniziative, interventi, partecipazioni, infrastrutture, impianti, servizi, centri di gestione dei servizi e quanto altro necessario per ottenere gli scopi prefissati» (art. 4, secondo comma). All'articolo 5 è disciplinata la istituzione, la composizione e l'organizzazione della COSTEL. All'articolo 6 sono stabilite le modalità di presentazione dei progetti alla suddetta Commissione. Al secondo comma si individuano le priorità, con particolare attenzione ai progetti tesi alla creazione di nuovi posti di *telelavoro*, anche se a tempo parziale, nelle aree depresse del Paese, ai progetti tesi a costruire *telecentri* multiscope che mettano

zione, alla salute e alla socialità, ha rinviato alla contrattazione collettiva il compito di regolare gli aspetti specifici di svolgimento del rapporto di lavoro. In questo modo, pur garantendo al telelavoratore una soglia di tutela minima, viene lasciata alle parti la libertà di disciplinare il rapporto in maniera duttile e più conforme alle particolari caratteristiche dell'impresa e del settore in cui il telelavoro viene introdotto e alle esigenze mutevoli del mercato e dei lavoratori interessati. La novità degna di maggior rilievo è quella di aver previsto la estensione della suddetta soglia di garanzie anche ai lavoratori parasubordinati, i quali, in ragione della particolare situazione di debolezza economica e sociale in cui versano, necessitano di essere tutelati, almeno sotto certi aspetti, al pari dei lavoratori subordinati. Ciò perché si è avvertito che, nel telelavoro, le particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa possono compromettere alcuni diritti fondamentali del lavoratore, creando pericolose situazioni di sottotutela. È necessario, perciò, che i suddetti diritti vengano tutelati da un apposito intervento legislativo a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro e dall'eventuale intervento della contrattazione collettiva.

in grado le imprese di ricorrere al *telelavoro*, ai progetti finalizzati alla soluzione delle difficoltà di inserimento o mantenimento nel mondo del lavoro di handicappati, di soggetti svantaggiati e di lavoratori a rischio di espulsione dal mercato del lavoro e comunque compresi in liste di mobilità. All'articolo 7 si individuano le modalità dei finanziamenti per i progetti ritenuti ammissibili dalla COSTEL. Tra gli obiettivi della proposta di legge vi è quello di agevolare ed incentivare l'introduzione e lo sviluppo del *telelavoro* nell'ambito della pubblica amministrazione. All'articolo 8 il Ministro per la funzione pubblica, di intesa con la COSTEL e con l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, si impegna a procedere, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge, ad una verifica delle attività della pubblica amministrazione che possono essere utilmente svolte attraverso il *telelavoro*, sia presso l'abitazione dei dipendenti che presso appositi centri di *telelavoro* multiscopo. La proposta di legge di cui trattasi è nata, tra l'altro, dall'avvertita necessità di risolvere il problema occupazionale attraverso politiche attive che investano nelle moderne infrastrutture telematiche e nelle nuove tecnologie informatiche. In detto contesto, il *telelavoro* può rappresentare una importante occasione di crescita occupazionale, soprattutto nelle aree depresse del Paese. Infatti, il lavoro a distanza ed il lavoro in rete possono consentire all'impresa una gestione semplificata e flessibile del personale, una riduzione complessiva dei costi, collegata anche alla diminuzione del problema dell'assenteismo, ed una più efficace allocazione delle risorse logistiche.

Attraverso l'utilizzo del *telelavoro*, inoltre, si ritiene possibile creare attività aggiuntive. Ciò potrà avvenire, da una parte, puntando sull'utilizzo ed il potenziamento delle reti di comunicazioni esistenti (come ad esempio Internet) quali *media* per la redistribuzione del lavoro; dall'altra, privilegiando una modalità di intervento pubblico che favorisca la creazione di *telecentri*, posti, cioè, attrezzati per il lavoro a distanza tramite tecnologie della comunicazione, dell'informazione e di palazzi intelligenti, edifici ad alta tecnologia ove sia possibile *telelavorare*, apprendere, fare ricerca ed ottenere consulenze altamente specializzate. A tal fine, è stata riservata una particolare attenzione alla nascita e allo sviluppo dei *telecentri*. L'art. 2 lettera b) definisce il centro di *telelavoro* come « un edificio o parte di esso dotato di apparecchiature informatiche e di telecomunicazione predisposto per il *telelavoro*, i cui posti di lavoro siano concessi in locazione alle imprese per i propri dipendenti o lavoratori autonomi ». « Nel corso del primo anno di attività, la COSTEL finanzia una sperimentazione finalizzata alla realizzazione di cinque centri di *telelavoro*. A tale scopo è bandito un concorso per la presentazione, da parte delle amministrazioni comunali, dei progetti di massima per la realizzazione di tali centri, che devono essere di proprietà di consorzi composti da soggetti pubblici e privati. Nella valutazione dei progetti è data precedenza a quelli intesi ad incrementare i livelli occupazionali dell'area prescelta o delocalizzare attività lavorative verso le aree depresse di cui agli obiettivi 1, 2 e 5 b del regolamento CEE n. 2052/88 del Consiglio del 24 giugno 1988 » (art. 9, comma 1).